

**STRESSOR PEKERJAAN, PENGARUHNYA
TERHADAP KESEHATAN FISIK,
KESEHATAN MENTAL DAN KEPUASAN KERJA
(Studi Kasus pada Perguruan Tinggi Swasta yang
Berubah Bentuk di Semarang)**



TESIS

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh derajat sarjana S-2 Magister Manajemen
Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro**

Oleh:

Pursito

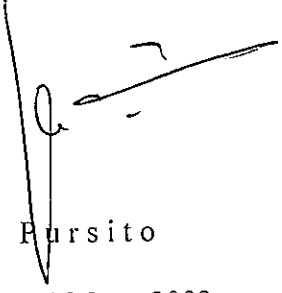
NIM.C4A001081

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2003**

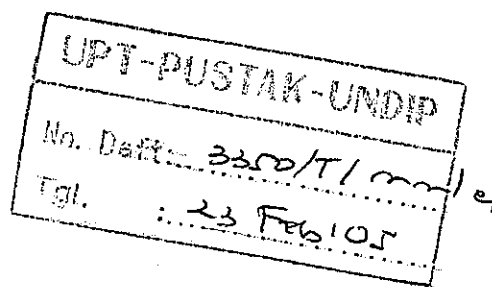


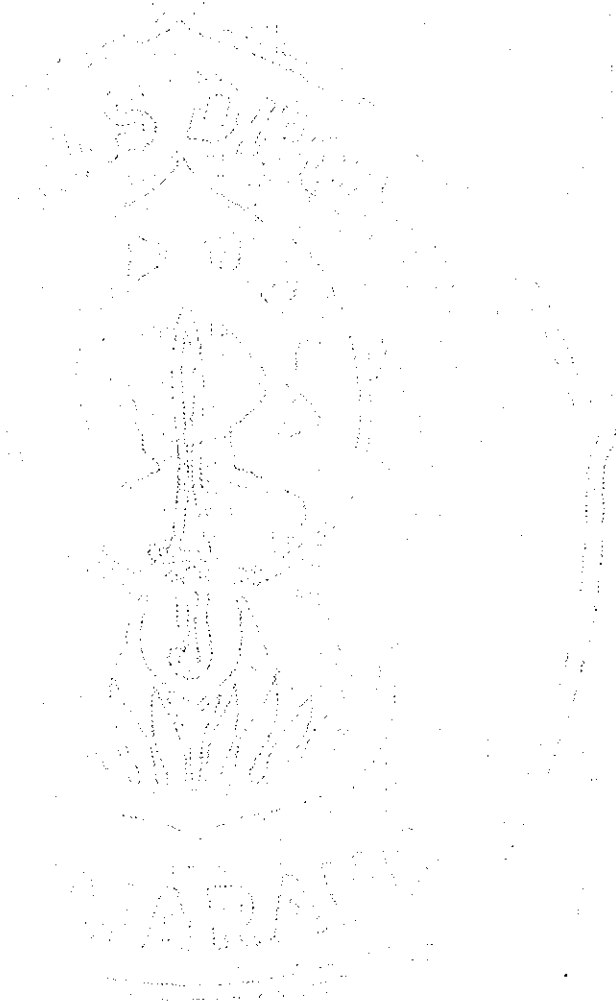
Sertifikasi

Saya, **Pursito**, yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program magister manajemen ini ataupun program lainnya. Karya ini adalah milik saya, karena pertanggungjawabannya sepenuhnya berada dipundak saya


Pursito

21 Maret 2003





PENGESAHAN TESIS

Yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis berjudul:
**STRESSOR PEKERJAAN, PENGARUHNYA TERHADAP
KESEHATAN FISIK, KESEHATAN MENTAL DAN
KEPUASAN KERJA**
(Studi Kasus pada Perguruan Tinggi Swasta yang Berubah
Bentuk di Semarang)

yang disusun oleh Pursito, NIM C4A001081
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 21 Maret 2003
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Pembimbing Utama



Drs. Mudji Rahardja, SU

Pembimbing Anggota



Dra. Indi Djastuti, MSc

Semarang 21 Maret 2003
Universitas Diponegoro
Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Ketua Program



Prof. Dr. Suyudi Mangunwihardjo

Abstract

The purpose of this study are doing research and knowing impact of work stressor on physical health, mental health and job satisfaction. The management effectiveness can create with reduce work stressor is one factor that influenced physical health, mental health and job satisfaction. Stratified random sampling is used for sampling method. There are 129 respondent's that be a sample from 862 educational resource's (educator) in two University and one high school. There are school change form in Semarang.

The result of hypothesis show that the work stressor has the effect to the physical health, mental health and job satisfaction.

The result of this research shows those work stressor that consist of job significance, workload, work politics, interpersonal dealing at work, work conditions, and university or school reorganization, have the negative effect significantly to physical health, mental health and job satisfaction. So conclusions for this research have supported to theories that exist before.

Keyword: Work stressor, physical health, mental health, and job satisfaction.

Abstraksi

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh stressor pekerjaan terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental dan kepuasan kerja. Manajemen yang efektif dapat terwujud dengan menurunkan (dikurangnya) stressor pekerjaan dari para pekerja. Karena, stressor pekerjaan adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental serta kepuasan kerja. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah stratified random sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini 129 responden dari 862 tenaga edukatif pada 2 Universitas dan satu Sekolah Tinggi yang berubah bentuk di Semarang.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa stressor pekerjaan berpengaruh terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stressor pekerjaan yaitu kaitannya dengan signifikansi pekerjaan, beban kerja, politik kerja, urusan interpersonal kerja, kondisi kerja, dan reorganisasi perguruan tinggi, berdampak negatif secara signifikan terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, dan kepuasan kerja. Kesimpulan penelitian ini mendukung teori-teori sebelumnya.

Kata Kunci: Stressor Pekerjaan, Kesehatan Fisik, Kesehatan Mental, dan Kepuasan Kerja.

Kata Pengantar

Puji syukur kehadiran ALLAH SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya. Sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh derajat sarjana S-2 Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang. Judul penelitian yang diajukan adalah stressor pekerjaan, pengaruhnya terhadap kesehatan fisik, Kesehatan mental dan kepuasan kerja (Studi Kasus pada Perguruan Tinggi Swasta yang Berubah Bentuk di Semarang)

Berkenaan dengan hal tersebut penulis telah banyak mendapat mendapatkan bantuan baik secara moril maupun materiil dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. DR. Suyudi Mangunwihardjo, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
2. Drs. Mudji Rahardja, SU, selaku Pembimbing Utama, atas semua perhatian dan bimbingan selama penyusunan tesis.
3. Dra. Indi Djastuti, MSc, selaku Pembimbing Anggota, atas semua perhatian dan bimbingan selama penyusunan tesis.
4. Bapak, Ibu, mbak Wati, Anton, Iin, Dewi, serta seluruh keluarga, atas semua kasih sayang, dukungan dan perhatiannya.
5. Rektor UDINUS, Rektor UNISBANK, dan Ketua STIE Semarang, atas semua bantuannya.
6. Sahabatku Pak Andi, Pak Onsardi, Pahlevi, Nanang, Aseptia, Bey, Adit, Mbak Yulis, Retno, Mbak Yulis, Ira, Inge, Winda, Weni, Joko, Pak Santoso, Bagus,

Ester, Pak Didik, serta tidak lupa teman-teman Magister Manajemen Angkatan XV pagi /A dan teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, atas semua dukungan dan rasa persahabatannya.

7. Para Dosen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang, atas ilmu dan Pengetahuan yang diajarkan pada diri penulis.

Penulis berharap tesis ini dapat dikembangkan lagi sebagai dasar oleh peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis menyadari kekurangan disana-sini oleh sebab itu penulis menerima dengan senang hati segala bentuk kritik dan saran konstruktif.

Akhir kata semoga tesis ini dapat bermanfaat.



Pursito

NIM : 4A001081

Daftar Isi

Halaman Judul	i
Pernyataan Keaslian Tesis	ii
Pengesahan	iii
<i>Abstract</i>	iv
Abstraksi	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	Ix
 BAB I. PENDAHULUAN	 1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Perumusan Masalah	8
1.3.Tujuan Penelitian	8
1.4.Manfaat Penelitian	9
 BAB II. TELAAH PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	
2.1. Telaah Pustaka.....	10
2.1.1. Kesehatan Fisik.....	10
2.1.2. Kesehatan Mental.....	11
2.1.3. Kepuasan Kerja.....	14
2.1.4. Stressor Pekerjaan.....	20
2.1.5. Penelitian terdahulu.....	28
2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	30
2.3. Hipotesis.....	31
2.4. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel.....	32
 BAB III. METODE PENELITIAN.....	 37
3.1. Jenis dan Sumber Data...	37

3.2. Metode Pengumpulan Data...	38
3.3. Populasi dan Sampel.....	40
3.4. Teknik Analisis Data.....	41
3.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	41
3.4.2. Analisis Data Penelitian...	42
3.4.2.1. Uji Asumsi Klasik.....	42
3.4.2.1.1. Uji Multikolinieritas	42
3.4.2.1.2. Uji Heteroskedastisitas	43
3.4.2.1.3. Uji Autokorelasi.....	43
3.4.2.1.4. Uji Normalitas.....	44
3.4.2.2. Analisis Deskriptif...	45
3.4.2.3. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis.....	45
3.4.2.3.1. Analisis Regresi.....	45
3.4.2.3.2. Uji Hipotesis.....	46
 BAB IV. ANALISIS DATA.....	 47
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	47
4.1.1. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Usia.....	48
4.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
4.1.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
4.1.5. Deskripsi Responden Berdasarkan status.....	53
4.2. Uji Reliabelitas dan Validitas	53
4.2.1. Uji Reliabilitas.....	53
4.2.2. Uji Validitas.....	55
4.3. Uji Asumsi Klasik.....	60
4.3.1. Uji Multikolinieritas.....	61
4.3.2. Uji Heteroskedastisitas...	62
4.3.3. Uji Autokorelasi.....	65
4.3.4. Uji Normalitas.....	66
4.4. Analisis Deskriptif Data Variabel Penelitian.....	70

4.5. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis.....	71
4.5.1. Analisis Regresi.....	71
4.5.2. Uji Hipotesis.....	77
BAB V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI	84
5.1. Simpulan Hipotesis	84
5.2. Implikasi	85
5.2.1. Implikasi Bagi Para Akademisi	85
5.2.2. Implikasi Bagi Para Praktisi	86
5.3. Keterbatasan Penelitian	87
5.4. Agenda Penelitian Mendatang	88
Daftar Referensi.....	89
Lampiran – Lampiran	93
Daftar Riwayat Hidup	

Daftar Tabel

Tabel 1.1	Perubahan bentuk perguruan tinggi swasta	4
Tabel 3.3	Jumlah populasi dan sampel penelitian	41
Tabel 4.1	Usia Responden Penelitian	49
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden Penelitian	50
Tabel 4.3	Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat pendidikan.....	51
Tabel 4.4	Masa Kerja Responden	52
Tabel 4.5	Status responden	53
Tabel 4.6	Rekap Cronbach Alpha Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.7	Rekap Hasil Uji Validitas Variabel Stressor Pekerjaan	57
Tabel 4.8	Rekap Hasil Uji Validitas Variabel kesehatan fisik	58
Tabel 4.9	Rekap Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Mental	59
Tabel 4.10	Rekap Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja	60
Tabel 4.11	VIF dan Tolerance	61
Tabel 4.12	Hasil pengujian terhadap autokorelasi	65
Tabel 4.13	Deskripsi Data Variabel Penelitian	71
Tabel 4.14	Hasil Analisis Koefisien Determinasi Y1	73
Tabel 4.15	Hasil Analisis Koefisien Determinasi Y2	75
Tabel 4.16	Hasil Analisis Koefisien Determinasi Y3	76
Tabel 4.17	Hasil Uji Hipotesis 1	79
Tabel 4.18	Sakit Yang diderita Responden	80
Tabel 4.19	Hasil Uji Hipotesis 2	81
Tabel 4.20	Hasil Uji Hipotesis 3	83

Daftar Gambar

Gambar 2.2 Model kerangka pemikiran teoritis	31
Gambar 4.1 Stressor pekerjaan – Kesehatan fisik	63
Gambar 4.2 Stressor pekerjaan – Kesehatan mental	63
Gambar 4.3 Stressor pekerjaan – Kepuasan kerja	64
Gambar 4.4 Grafik Histogram Y1	66
Gambar 4.5 Grafik Normal Probability Plot Y1.....	67
Gambar 4.6 Grafik Histogram Y2	68
Gambar 4.7 Grafik Normal Probability Plot Y2	68
Gambar 4.8 Grafik Histogram Y3	69
Gambar 4.9 Grafik Normal Probability Plot Y2	70

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perguruan Tinggi sebagai lembaga pendidikan tinggi, ikut berperan dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas dalam artian menghasilkan tenaga ilmuwan dan tenaga profesional yang kreatif dan inovatif serta penghayatan kedepan yang kritis dengan tingkat kemampuan yang tinggi. Untuk mengemban tantangan ini perlu adanya respon seluruh civitas akademika yang berorientasi tidak hanya untuk masa kini tetapi juga untuk kurun waktu yang akan datang yang mencakup kualitas maupun kuantitasnya. Seluruh civitas akademika perguruan tinggi tentu saja memiliki tanggung jawab yang sama untuk menghasilkan *output* (lulusan) yang berkualitas tersebut melalui peran dan fungsi yang berbeda (masing-masing). Dari jajaran pimpinan, staf, dosen sampai pesuruh ataupun tukang kebun.

Fenomena yang ada menunjukkan terdapat banyak keluhan mahasiswa berkaitan dengan pelayanan yang ada. Baik mengenai perkuliahan yang sering kosong, jam mengajar yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, pengurusan administrasi yang kurang lancar dan permasalahan lainnya. Kondisi demikian tentunya ada yang melatarbelakangi, yaitu kurang optimalnya kinerja pada jajaran civitas akademika di lingkungan perguruan tinggi. *Stress* diindikasikan sebagai penyebab yang signifikan dalam hal ini.

Eric.S. *et.al* (2001), melakukan penelitian terhadap 1735 tenaga medis pada Medical Association's Physician Masterfile, Amerika Serikat, menemukan

UPT-PUSTAK-UNDIP

bahwa terdapat pengaruh negatif yang sangat signifikan antara stress pekerjaan dengan kepuasan kerja, kesehatan mental, serta kesehatan fisik. Penelitian yang dilakukan oleh Jagdish (1994), menemukan bahwa stressor pekerjaan yang tinggi akan meningkatkan ketidakpuasan pekerjaan, buruknya kesehatan emosional dan psikologis, serta buruknya kesehatan fisik. Penelitian ini dilakukan terhadap 1.028 staf sebagai respondennya pada University of New England. Begitu juga Muhammad Jamal (1997) mengadakan penelitian pada pekerja di Canada menemukan stressor pekerjaan berkorelasi secara negatif dengan kepuasan kerja, problem kesehatan psikosomatik dan kesehatan mental.

Manajemen mungkin tidak peduli bila karyawan mengalami tingkat *stress* yang rendah, alasannya *stress* ini dapat bersifat fungsional dan mendorong kekinerja karyawan yang lebih tinggi. Tetapi tingkat *stress* yang tinggi atau bahkan tingkat *stress* yang rendah tetapi berkepanjangan dapat mendorong kekinerja karyawan yang menurun dan karenanya menuntut tindakan dari manajemen (Robins, 1996) untuk meminimalisir kondisi tersebut (Michael & Lynn, 2002). Dengan demikian pihak manajemen perlu untuk memahami dan mempertimbangkan kondisi ini dalam membuat kebijakan sehingga suasana kondusif dapat terwujud.

Pendidikan tinggi harus mampu meningkatkan kualitasnya, baik sebagai pusat transformasi maupun sebagai pusat informasi ilmu pengetahuan. Lembaga pendidikan tinggi yang tidak mampu meningkatkan kualitasnya pasti akan tertinggal dan akan ditinggalkan oleh masyarakat. Oleh karena itu usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pendidikan merupakan syarat mutlak

dalam persaingan yang semakin tajam dan ketat. Salah satunya adalah kualitas tenaga edukatif.

Manusia yang potensial dalam suatu organisasi, dalam hal ini tenaga edukatif merupakan faktor kompetitif yang paling utama. Dalam persaingan global, sumber daya manusia memberikan keuntungan jangka menengah bahkan jangka panjang bagi organisasi. Hal ini disebabkan sumber daya manusia memainkan peran yang strategik atau dianggap sebagai suatu investasi hari ini menuju inovasi angkatan kerja dan persaingan hari esok (Muhlemeyer & Clarke, 1997). Untuk menghadapi kenyataan tersebut, pengelolaan sumber daya manusia menjadi suatu yang sangat penting.

Dijelaskan bahwa, investasi dalam aktivitas sumber daya manusia sebagai wujud dari pengelolaannya, seperti kompensasi insentif, teknik pen-stafan yang selektif, dan partisipasi karyawan menghasilkan turn over yang lebih rendah, produktivitas yang lebih tinggi, dan kinerja organisasional yang meningkat melalui dampaknya pada pengembangan dan motivasi karyawan (Youndt, *et.al*, 1996).

Tenaga edukatif pada lembaga pendidikan tinggi swasta saat ini dituntut untuk meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan kualitas dari segi pengetahuan, kemampuan mengajar, meneliti dan mengabdikan pada masyarakat, yang dalam prakteknya diwujudkan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi. Pengetahuan yang berkualitas akan terlihat dari penguasaan dibidangnya. Kemampuan mengajar dapat dilihat dari sejauh mana tenaga edukatif mampu mentransfer pengetahuan yang dimiliki. Kemampuan meneliti dapat dilihat dari

bobot dan banyaknya penelitian yang telah dilakukan serta pengabdian dapat dilihat dari manfaat yang dirasakan oleh masyarakat terhadap pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang ketiga. Disamping itu tenaga edukatif juga dituntut untuk dapat mengadakan adaptasi sejalan dengan perubahan sistem dan komposisi organisasi sebagai konsekwensi dari perubahan bentuk perguruan tinggi (perubahan bentuk tersebut dapat dilihat dalam tabel 1). Kondisi demikian tentu saja akan menjadi tambahan beban sebagai konsekwensinya. Karena apabila tidak bisa, gagal atau salah melakukan adaptasi, akan berakibat terjadinya stress kerja.

Tabel 1
Perubahan bentuk perguruan tinggi swasta

No.	Nama PTS	Sebelumnya
1.	Universitas Dian Nuswantoro	STIMIK Dian Nuswantoro
2.	UNISBANK	STIE Stikubank
3.	STIE Semarang	AKOP Semarang

Sumber: Bagian Administrasi Kopertis Wil. VI Jawa Tengah.

Stress kerja akan berakibat buruk, baik bagi tenaga edukatif secara individu maupun bagi perguruan tinggi. Bagi individu, stress kerja dapat berakibat pada menurunnya kemampuan mengambil keputusan, ketidakmampuan berkonsentrasi, terganggunya kesehatan, serta menurunnya motivasi kerja. Sedangkan bagi PTS akan berakibat pada rendahnya kinerja, tingkat kemangkiran dan lain-lain, yang pada giliran berikutnya akan berakibat menurunnya kualitas lulusan.

Semarang sebagai ibukota propinsi Jawa tengah, memiliki keunikan dibanding daerah lain, yaitu sebagai kota yang pertumbuhan industrinya cukup tinggi, yang mau tidak mau akan mempengaruhi pola hidup masyarakatnya. Di sisi lain perguruan tinggi swasta tumbuh dengan suburnya (yang menyebabkan tak terhindarkannya persaingan) seiring dengan perubahan pola kehidupan yang ada yang tentu saja berdampak pada pola dan corak kehidupan manusia-manusia pada perguruan tinggi tersebut, termasuk tenaga edukatif.

Faktor terpenting dalam mencanangkan hasil-hasil sebagai peran dari sumber kesehatan perilaku adalah bagaimana pihak manajemen mengatur dan melaksanakan sebuah sistem (Keith G., *et.al.*, 2002). Manajemen yang baik, antara lain berusaha melakukan riset secara periodik untuk mendukung kebijakan dan pengambilan keputusan. melakukan pembaruan-pembaruan secara terus-menerus. membangun budaya perusahaan yang kuat yang menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) yang benar (Fuad Mas'ud, 2001). Dengan demikian penelitian ini menjadi sangat penting tidak hanya untuk akademisi namun juga untuk pihak manajemen. Pihak manajemen Perguruan Tinggi harus didorong untuk menemukan stressor pada sub kelompok yang berbeda dari karyawan di perguruan tinggi mereka dan kemudian mengambil tindakan untuk menghilangkan sumber-sumber *stress* dari lingkungan kerja (Jagdish, 1994). Sehingga motivasi karyawan dapat terbangun yang pada giliran berikutnya produktivitas karyawan dapat diraih. Untuk mengetahui (mengerti) *stress* itu sendiri, harus memperhatikan faktor-faktor eksternal yang

mempengaruhi proses penilaian kognitif individu dari pemicu *stress* dan reaksi dari dalam organisasi tersebut (Grenberg, 1990).

Jumlah terbesar dari *stessor* selain *stressor* ditempat kerja yang dapat mempengaruhi tingkat tekanan (*stress*) yaitu: yang ada disekelilingnya, keluarga, teman, ekonomi, faktor pribadi. Meskipun ada ekstra organisasi sebagai faktor eksternal dari organisasi seharusnya memperhatikan terhadap organisasi karena pengaruhnya terhadap anggota-anggota organisasi (Randall, 1984)

Begitu besarnya dampak dari *Stress* kerja, oleh para ahli perilaku Organisasi telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan *output* organisasi. *Stres* kerja tidak hanya berpengaruh terhadap individu, tetapi juga terhadap biaya organisasi dan industri (Yun Iswanto, 1999 dan Gabriel & Marjo, 2001).

Secara lebih jauh lagi, Raymond, *et.al.*, 1994, mengemukakan bahwa program jaminan keamanan tenaga kerja terutama ditujukan pada pencegahan kecelakaan dan luka-luka yang dapat terjadi ditempat kerja. Bagaimanapun, pihak pengusaha (*employers*) hendaknya memperluas fokus mereka pada kesehatan tenaga kerja secara umum. Ada beberapa alasan mengapa hal ini sangat mendapat perhatian :

Pertama, Bagaimanapun, tenaga kerja mereka memiliki masalah kesehatan fisik ataupun emosional. Seringnya memperoleh kesulitan-kesulitan pada pekerjaan atau terciptanya kesulitan-kesulitan dalam bekerja sama pada pekerjaan tersebut.

Kedua, Pengusaha sekarang ini bertanggung jawab terhadap biaya perawatan kesehatan tenaga kerja (tidak hanya biaya kecelakaan kerja).

Ketiga, Organisasi mempercayai bahwa berbagai macam program penciptaan “kemauan baik” (*Good Will*) diantara tenaga kerja, berdampak kepada meningkatnya kepuasan kerja dan tingginya (*retention rates*). Kemauan tenaga kerja juga memberikan kontribusi pada *image organizational* dengan terciptanya organisasi yang lebih kompetitif ketika berupaya untuk merekrut atau mempertahankan personel terbaik. Sehingga, lanjut Raymond,*et.al*, ada dua program yang ada pada organisasi berkait dengan hal ini, yaitu : Program bantuan/pertolongan tenaga kerja (*employee assistance programs*) dan Program kesehatan tenaga kerja (*employee wellnese programs*).

Pada bagian lain Gabriel and Marjo, 2001 mengemukakan bahwa adanya hubungan antara kesehatan dan produktifitas perlu dipahami oleh para pengusaha dan hendaknya pengusaha berupaya untuk memperbaiki manajemen strategis dengan cara mengembangkan dan mewujudkan program-program yang didorong oleh pekerjaan, keluarga ataupun masalah-masalah hidup lainnya. Perusahaan (organisasi) sebagai sebuah sistem harus mampu mewujudkan dan mengaturnya terutama menciptakan perilaku yang sehat dalam organisasi sebagai faktor terpenting dalam perjalanan atau kelangsungan hidupnya (Keith *et.al*. 2002).

Mengingat pentingnya mengetahui kondisi tenaga kerja bagi manajemen berkait dengan pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan. Serta stressor pekerjaan yang dapat berakibat buruk yaitu pada rendahnya motivasi kerja serta kinerja tenaga edukatif di perguruan tinggi yang pada giliran berikutnya akan

berpengaruh terhadap daya saing, maka sangat menarik untuk mengetahui *stressor pekerjaan*, pengaruhnya terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental dan kepuasan kerja tenaga edukatif (dosen) pada Perguruan Tinggi Swasta yang berubah bentuk di Semarang.

1.2. Perumusan Masalah

Penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya pada obyek yang berbeda menunjukkan hasil yang sama yaitu adanya pengaruh negatif *stressor pekerjaan* terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental dan kepuasan kerja. Penelitian pada perguruan tinggi mengenai *stressor pekerjaan* jarang sekali diadakan, atau bahkan tidak pernah pada kebanyakan perguruan tinggi. Padahal dalam menentukan kebijakan, pihak manajemen perlu memperhatikan atau mempertimbangkan kondisi ini dengan keterangan (data-data) yang *valid*. Maka penelitian ini bermaksud mengkaji tentang *stressor pekerjaan*, pengaruhnya terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental dan kepuasan kerja.

Dari perumusan masalah ini maka timbulah pertanyaan :

1. Bagaimana pengaruh *stressor pekerjaan* terhadap kesehatan fisik.
2. Bagaimana pengaruh *stressor pekerjaan* terhadap kesehatan mental.
3. Bagaimana pengaruh *stressor pekerjaan* terhadap kepuasan kerja.

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris mengenai *stressor pekerjaan*, pengaruhnya

terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental dan kepuasan kerja tenaga edukatif pada perguruan tinggi swasta yang berubah bentuk di Semarang. Dan untuk menjawab pertanyaan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh stressor pekerjaan terhadap kesehatan fisik.
2. Untuk menganalisis pengaruh stressor pekerjaan terhadap kesehatan mental.
3. Untuk menganalisis pengaruh stressor pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

1.4 . Manfaat Penelitian

Hasil penelitian mengenai *stressor pekerjaan* dan pengaruhnya terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental dan kepuasan kerja tenaga edukatif (dosen) pada perguruan tinggi swasta yang berubah bentuk di Semarang ini diharapkan:

1. Dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan menambah wacana pada kajian mengenai *stressor pekerjaan*.
2. Dapat memberikan masukan pada pihak manajemen dilingkungan perguruan tinggi untuk dapat dijadikan pertimbangan dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan segenap civitas akademika utamanya tenaga edukatif dalam rangka meningkatkan produktivitas.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

DAN

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Telaah Pustaka

Kajian mengenai stressor pekerjaan telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu, seperti: Ronald *and* Esther (1995), Harry,*et.al.* (1998), Marc and Cooper (1998), dan hasil penelitian Jagdish K. Duo (1994), Eric. S.,*et.al.* (2001) serta penellitian Muhammad Jamal (1997) menunjukkan bahwa Stressor pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental dan kepuasan kerja.

2.1.1 Kesehatan Fisik

Sehat adalah suatu keadaan yang masih termasuk dalam fariasi normal dalam standard yang diterima untuk kriteria tertentu berdasarkan jenis kelamin, kelompok penduduk dan wilayah (Atiek sumasto dkk. 1992). Konsep sehat juga menyangkut organ-organ yang ada didalam tubuh yang berfungsi dengan baik. Organ tersebut akan mempengaruhi tubuh secara keseluruhan. Didalamnya juga dijelaskan bahwa konsep sehat menurut WHO mengandung tiga unsur, yaitu kesehatan fisik, mental dan sosial.

Kesehatan fisik adalah keserasian yang sempurna antara berbagai fungsi fisik, disertai dengan kemampuan untuk menghadapi kesukaran-kesukaran yang biasa, yang terdapat dalam lingkungan, disamping secara positif merasa gesit , kuat dan bersemangat. Keserasian dimaksud adalah bekerja samanya semua

fungsi-fungsi jasmani untuk kepentingan seluruh tubuh sesuai fungsinya. Jika terjadi sebaliknya maka dikatakan dalam keadaan sakit (Abdul Aziz 1974)

Kesehatan manusia bergerak maju atau mundur dalam kontinuitas tertentu dimana jarak itu menentukan apakah seorang dikatakan sehat atau sakit. Kesehatan tidak pernah konstant. Sehat adalah kemampuan melaksanakan peran dan fungsi secara efektif. Sedangkan Dubois dalam Atiek dkk. (1992) menyatakan bahwa kesehatan adalah proses yang kreatif, dimana individu secara aktif dan terus menerus mengadaptasi lingkungan. Dijelaskan pula bahwa Menurut Paplau dalam Atiek (1992), kesehatan adalah proses yang berlangsung mengarah kepada kreatifitas, konstruktif dan produktif .

Masalah kesehatan ini bisa menyebabkan ketidak hadiran kerja atau gangguan kerja yang mengakibatkan produktifitas terhambat, seringnya sakit, dan seringnya kedokter. Dalam penelitian Jagdish, 1994 ditemukan bahwa, rata-rata sakit yang diderita oleh partisipan dalam penelitiannya berupa tujuh katagori yaitu : luka (kecelakaan), infeksi, sakit pernapasan, sakit gastrointestinal, sakit kepala atau migren, sakit kardiovaskuler (sakit jantung), dan sakit lainnya. Untuk mengindikasikan kesehatan fisik, secara keseluruhan dapat dinyatakan dengan kondisi umum yaitu: sangat jelek, jelek, sedang, baik ataupun sangat baik (Juga dipakai oleh Jagdish, 1994 serta Eric.S *et. al.*, 2001)

2.1.2 Kesehatan Mental

Kesehatan mental adalah keserasian yang sempurna (*integrasi*), antara fungsi-fungsi jiwa yang bermacam-macam, disertai kemampuan untuk

menghadapi kegoncangan-kegoncangan jiwa yang ringan, yang bisa terjadi pada seseorang (Abdul Aziz,1974). Kesorasian yang sempurna antara fungsi-fungsi jiwa dimaksud adalah sunyinya orang dari pertentangan batin, seperti beradanya ia diantara dua sikap yang berlainan, misalnya, bimbang antara mempertahankan harga diri dalam pandangannya sendiri dan memenuhi absensi melalui teman sekerja padahal tidak masuk kerja (bolos).

Kesehatan mental adalah hal yang mendasar untuk keseluruhan kesehatan seseorang , sangat diperlukan untuk kesehatan seseorang, dan sebagai instrumen untuk pencapaian keseimbangan dan hidup yang produktif. Satcher (1999), seorang kepala jawatan kesehatan, mengemukakan bahwa kualitas kesehatan mental adalah suatu yang mendasari dari keutamaan kesehatan hidup. Sehingga sunyinya orang dari pertentangan dan segala akibatnya dari ketegangan batin dan kebimbangan, serta kemampuannya untuk mengatasi pertentangan ketika terjadinya, merupakan syarat pertama bagi kesehatan mental (Abdul Aziz,1974).

Ukuran kesehatan mental adalah kesorasian batin yang disertai dengan penyesuaian diri yang baik dengan lingkungan, sehingga membawa kepada rasa bahagia dan rasa mampu semaksimal mungkin. Kelainan-kelainan tidaklah *sinonim* dengan gangguan kejiwaan dalam segala tingkatannya, akan tetapi kelainan dalam kesehatan mental adalah salah satu macam dari ketidakwajaran. Oleh karena itu , mungkin seseorang itu lain dari yang biasa - menyimpang - untuk ukurannya, yakni dari apa yang diharapkan dari padanya dan kadang-kadang menyimpang pula dari ukuran orang banyak pada umumnya.

Kelemahan mental (*mental deficiency*) adalah kondisi perkembangan mental dibawah normal, sekarang pada saat timbulnya atau masa tumbuh yang cepat dan digolongkan (diberi ciri-ciri) keutamaan oleh keterbatasan *intelegence* dan keterbatasan sosial (James D., 1978). Selanjutnya dikemukakan bahwa timbulnya *mental deficiency* ini tergantung pada kekerasan dari kriteria pekerja dan usia kelompok belajar.

Satcher (1999) juga menjelaskan bahwa kekacauan (penyakit) mental sebagai kondisi yang mengganggu berfikir, merasa, dan tingkah laku dan mempengaruhi pada kapasitas seseorang untuk produktif dan untuk memperoleh pemenuhan dalam berhubungan. Mengacu pada Eric.S.*et.al*, 2001, mengukur kesehatan mental kaitannya dengan *stressor pekerjaan* menggunakan *obesev* : kegelisahan, depresi, dan kelelahan (*burnout*).

Untuk mendapatkan kesehatan mental, Kartono K. (1989), mengemukakan tentang prinsip-prinsip pokok untuk mendapatkannya, yaitu :

a. Pemenuhan kebutuhan pokok

Setiap individu memiliki dorongan-dorongan dan kebutuhan-kebutuhan pokok yang bersifat organis (fisis dan psikis) dan yang bersifat sosial. Kebutuhan-kebutuhan dan dorongan-dorongan itu menuntut pemuasan. Timbullah ketegangan-ketegangan dalam pencapaiannya. Ketegangan cenderung kecil jika kebutuhan-kebutuhan terpenuhi; dan cenderung naik/makin banyak, jika mengalami frustasi atau hambatan-hambatan.

b. Kepuasan

Setiap orang menginginkan kepuasan, baik yang bersifat jasmaniah maupun yang bersifat psikis. Dia ingin merasa kenyang, aman terlindung, ingin puas dalam hubungan seksnya, ingin mendapat simpati dan diakui harkatnya. Pendeknya ingin puas dari segala bidang. Lalu timbullah *sense of importency* dan *sense of mastery* (kesadaran nilai dirinya dan kesadaran penguasaan), yang memberi rasa senang, puas dan bahagia.

c. Posisi dan status sosial

Setiap individu selalu berusaha mencari posisi sosial dan status sosial dalam lingkungannya. Tiap manusia membutuhkan cinta kasih dan simpati. Sebab cinta kasih dan simpati membutuhkan rasa diri aman (*assurance*), keberanian dan harapan-harapan dimasa mendatang. Orang lalu menjadi optimis dan bergairah karenanya. Individu-individu yang mengalami gangguan mental, biasanya merasa dirinya tidak aman, merasa selalu dikejar-kejar dan selalu dalam kondisi ketakutan. Dia tidak mempunyai kepercayaan pada diri sendiri dan pada hari esok; jiwanya senantiasa bimbang dan tidak imbang.

2.1.3 Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan reaksi sikap dari pekerja yang dihasilkan dari persepsi pekerja terhadap apa yang dikerjakannya (Donnelly, Ivancevick, *et.all*, 1996.). Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan reaksi emosional individu yang berhubungan dengan lingkungan kerja atau dengan kata

lain dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil yang ditentukan dari hasil hubungan timbal balik antara individu dengan lingkungan kerjanya. Locke dalam Luthans, 1998, memberikan definisi mengenai kepuasan kerja sebagai suatu yang menyenangkan atau kondisi emosi yang positif sebagai hasil dari penilaian atau pengalaman kerja .

Subekti (1995), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi subyektif yang bervariasi dan bersifat dinamik yang dialami oleh seseorang berupa perasaan senang, puas dan tidak puas pada pekerjaannya karena kesesuaian antara kebutuhan/keinginan individu maupun keinginan dari individu yang bersangkutan dengan aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu.

Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosi subyektif yang dinamis berupa perasaan senang dan puas yang dihasilkan dari kesesuaian persepsi antara keinginan dan kenyataan. Studi tentang kepuasan kerja mendasarkan pada pendekatan teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg. Teori ini dinamakan teori motivasi dua faktor yang berasumsi bahwa merangsang motivasi karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja.

Herzberg dalam Donnelly dan Ivancevich, (1996) mengkatagorikan dua situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yaitu :

- Kelompok "*dissatisfier*" atau ketidakpuasan yang berasal dari kondisi ekstrinsik, faktor ini terbukti menjadi sumber ketidakpuasan kerja yaitu upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, supervisi, hubungan antar pribadi, hubungan atasan dan bawahan.

- Kelompok “*satisfier*” atau kepuasan yang berasal dari kondisi instrinsik, faktor ini merupakan sumber dari kepuasan kerja yaitu : pencapaian prestasi, penghargaan, tanggung jawab, promosi dan pekerjaan itu sendiri.

Perbaikan gaji dan kondisi kerja tidak akan menimbulkan kepuasan kerja secara langsung tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan. Faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja dengan baik hanyalah faktor-faktor yang termasuk kelompok “*satisfier*” yang sering disebut sebagai faktor *intrinsik*.

Ada beberapa dimensi yang dipergunakan untuk menimbulkan adanya kepuasan kerja (Luthans, 1998, Smith, 1996 dan Judge, 1993) yaitu :

- Pekerjaan itu sendiri

Rentang sejauh mana tingkatan suatu pekerjaan menyediakan tugas yang menarik bagi individu kesempatan untuk belajar.

- Bayaran

Sejumlah renumerasi keuangan yang diterima oleh pekerja sesuai dengan posisinya dibanding orang lain.

- Kesempatan promosi : kesempatan untuk maju.

- Pengawasan

Kemampuan pengawasan untuk menyediakan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

- Rekan kerja

Tingkat dimana rekan kerja memberikan dukungan secara teknis dan sosial.

Sedangkan menurut Frone, Russel & Copper (1994) kepuasan kerja dapat dilihat melalui tiga dimensi penting, yaitu :

- Kepuasan pekerjaan merupakan respon emosional terhadap situasi kerja.
- Kepuasan pekerjaan seringkali ditentukan seberapa baik hasil yang diperoleh atau diharapkan.
- Kepuasan pekerjaan mempresentasikan beberapa sikap terkait sebagai sumber kepuasan pekerjaan.

Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan. Berbeda dengan keinginan perilaku dan pemikiran objektif, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang relatif (Keith Davis, 1996). Sehingga mencerminkan reaksi emosional individu sehubungan dengan aspek-aspek dalam lingkungan pekerjaannya (Mowday *et.al.*, 1979). Pandangan teoritis terhadap kepuasan kerja, seseorang memiliki kepuasan kerja yang tinggi bila ia memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, demikian sebaliknya seseorang yang memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya mengindikasikan orang tersebut tidak puas terhadap pekerjaannya (Robins, 1996).

Menarik tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja menurut Luthans (1998) adalah bahwa pekerjaan itu sendiri merupakan sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan pekerjaan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, dan pekerjaan yang memberikan status. Robins (1996) mengemukakan bahwa pekerja akan cenderung lebih menyukai pekerjaannya apabila mereka diberi kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuannya serta kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja. Pekerjaan yang membosankan cenderung menjadikan pekerja merasa frustrasi dan gagal.

Upah yang diterima harus dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Upah yang diterima pekerja mencerminkan sejauh mana manajemen menghargai kontribusi (pekerjaan) seseorang dalam organisasi tempat mereka bekerja. Pekerja akan merasa puas apabila sistem upah dan kebijaksanaan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya. Sehingga diungkapkan oleh Judge (1993) bahwa, jumlah kompensasi yang diterima oleh pekerja (upah), merupakan faktor multidimensi yang signifikan dan kompleks dalam kepuasan kerja. Memang upah yang besar bukan satu-satunya penentu utama dari kepuasan seseorang, hal ini dapat dibuktikan, banyak orang yang bersedia menerima upah kecil untuk bekerja pada tempat yang mereka inginkan karena alasan-alasan tertentu seperti dekat dengan keluarga.

Kesempatan untuk promosi jabatan juga penting dalam penilaian kepuasan kerja seseorang. Kebijakan promosi yang adil akan berdampak positif pada pekerja. Mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan akan merasa senang, bahagia dan memperoleh kepuasan kerja atas dirinya (Luthan, 1998).

Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang karyawan, karena mereka merasa diterima dan dibantu dalam melancarkan penyelesaian tugasnya. Memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menimbulkan kepuasan tersendiri bagi setiap karyawan secara individual, sedangkan kelompok kerja yang baik akan membuat kerja lebih menyenangkan sehingga dapat menimbulkan kepuasan bagi anggota kelompok kerjanya.

Kemampuan atasan memberikan dukungan perilaku kepada bawahannya akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan, karena mereka merasa mendapat perhatian dan dukungan yang cukup dari atasannya. Begitu juga kondisi tempat kerja merupakan faktor yang ikut mempengaruhi kepuasan kerja (Jagdish.K. Dua, 1994).

Konsekwensi kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu produktifitas, keluar masuknya karyawan, ketidakhadiran karyawan dan pengaruh lainnya. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan, dan juga dapat menurunkan banyaknya karyawan yang berhenti bekerja, namun semua itu tergantung kondisi. Kondisi ekonomi yang sulit akan memaksa pekerja untuk kerja bertahan meskipun dalam pekerjaannya mereka tidak menemukan kepuasan. Semua itu karena dorongan beban hidup yang harus mereka tanggung. Kepuasan kerja dengan ketidakhadiran karyawan, hal ini sangat bergantung pada sejauh mana mereka menganggap penting atau tidaknya suatu pekerjaan.

Karyawan yang mengalami tekanan terhadap pekerjaan yang ia lakukan sehari-hari seperti beban pekerjaan yang terlalu berat, tidak adanya peran yang jelas sehingga membuat karyawan bingung apa yang harus dia lakukan dan tidak adanya kejelasan tujuan yang harus dicapai, kurangnya otonomi dan wewenang yang sering dicampuri oleh atasannya terlihat pada kondisi karyawan tidak mempunyai kesempatan untuk mempengaruhi supervisor, kurang mendapatkan kebebasan untuk memutuskan sendiri dalam melakukan pekerjaan yang ada (Frone, Russell & Cooper, 1994; Yasin 1999; Rini, 2001).

Penelitian Ronald (2002) yang dilakukan di New York terhadap perempuan dari berbagai status sebanyak 2564 responden menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja berhubungan secara negatif dan signifikan dengan stressor pekerjaan. Penelitian Greenhaus & Beutell (1995) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan secara negatif dengan tekanan pekerjaan, hal ini disebabkan oleh pemahaman karyawan terhadap domain kerja adalah relatif kecil dalam memecahkan berbagai permasalahan yang ada di organisasinya.

2.1.4 Stressor Pekerjaan

Periset dan orang-orang yang tertarik perihal stress masih tidak sepakat tentang arti dan ciri *stress* (Jagdish, 1994). Disebutkan bahwa *stress* telah didefinisikan secara beragam sebagai respons pada kejadian yang menantang, sebagai kejadian yang menempatkan permintaan pada individual, sebagai karakteristik lingkungan yang memiliki ancaman pada individual, dan sebagai realisasi oleh individu yang tidak mampu untuk berurusan dengan permintaan yang diletakkan padanya.

Ciri dan efek stress bisa dipahami benar dengan mengatakan bahwa beberapa variabel pekerjaan dan lingkungan (*stressor*), ketika diinterpretasikan oleh individual (*interpretasi kognitif*), bisa mengarah pada *stress*. *Stress* yang dialami oleh individu bisa menyebabkan ketegangan dan efek negatif jangka panjang. Apakah ya atau tidak individu yang mengalami *stress* dan efeknya tergantung pada antara lain pada karakteristik individual seperti dukungan sosial, kekerasan, perilaku tipe A, dan strategi penanganan (Nowack, 1989). Demikian

itu, *stressor* merupakan peristiwa tujuan, *stress* merupakan pengalaman subjektif peristiwa, dan ketegangan merupakan respons maladaptif pada *stress*. Satu bagian penting dari hidup kita yang menyebabkan *stress* berat adalah pekerjaan kita atau kerja kita.

Stress yang terkait kerja menjadi perhatian yang makin meningkat karena mempunyai implikasi ekonomi yang signifikan untuk organisasi melalui ketidakpuasan karyawan, produktivitas yang lebih rendah dan kesehatan emosi dan fisik yang lebih rendah dari karyawan (Matteson *et.al.*, 1987). Vernarec (2000) mengemukakan bahwa *stress* yang berat sebagai faktor resiko timbulnya depresi, kekacauan individu yang tidak menyenangkan, biaya sosial, dan hilangnya produktivitas, serta dapat memperburuk kondisi kesehatan.

Dijelaskan pula bahwa organisasi dan *stressor* ekstraorganisasi mengarah pada *stress* melalui penilaian kognitif yang kemudian mengarah pada kesehatan emosi yang jelek, kesehatan fisik yang jelek, dan perilaku yang membahayakan organisasi. Dengan adanya temuan riset bahwa *stressor* pekerjaan menyebabkan *stress* (Jagdish 1994, Perry *et.al.* 1983), istilah *stress* dan *stressor* akan digunakan bergantian dalam penulisan ini.

Baron dan Greenberg (1989) mengemukakan bahwa *stress* adalah pola dari keadaan emosional dan reaksi psikologis pada situasi dimana individu menerima tekanan atau ancaman dalam mencapai tujuan penting mereka, dimana mereka tidak dapat menyelesaikannya. Sementara Jocelyn dan Lauren (1999) mendefinisikan *stress* sebagai reaksi fisiologis dan psikologis dari

ketidakseimbangan sesuatu yang dipersepsikan antara harapan dan kemampuan individu untuk mendapatkan harapan tersebut.

Stress adalah suatu kondisi dinamik, dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang , kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robins, 1996, Schuler,1980).

Stress pekerjaan merupakan suatu respon adaptif pada suatu situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan-penyimpangan fisik, psikologi dan perilaku baik yang menyangkut pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan kerja (Luthan, 1995). *Stress* kerja dapat muncul dari interaksi individu dengan pekerjaannya yang dicirikan dengan perubahan-perubahan di dalam individu tersebut yang mendorongnya dari fungsi normal (Beerhr & Newman dalam Luthan, 1998). *Stress* pekerjaan ini pula dapat berupa pekerjaan terlalu berat, tidak adanya peran yang jelas dalam pekerjaan, kurang otonomi dan bahkan wewenangnya sering dicampuri oleh atasannya (Frone, Russell & Cooper, 1994).

Beban pekerjaan yang telalu berat ini dapat dilihat melalui pekerjaan yang dihadapi dan harus dikerjakan oleh pekerja sehari-hari, yaitu pekerja terlalu banyak pekerjaan yang dilakukan, merasa memiliki tanggung jawab kerja orang lain, merasa kerja teralu keras baik secara fisik maupun mental, merasa tertekan untuk mengikuti cara-cara baru dalam pekerjaan, mempunyai tanggung jawab yang penting sehingga bila keputusan yang diambil ternyata salah sehingga

membuat kerugian yang besar bagi organisasi, pekerjaan yang membutuhkan waktu lama dalam penyelesaiannya (Yasin, 1999).

Tidak jelasnya peran dalam pekerjaan terlihat dari pekerja yang bingung dan kurang yakin mengenai apa yang harus dilakukan, kurang jelasnya tugas yang harus dilakukan, tidak terdapatnya kejelasan tujuan yang harus dicapai, dan pekerja merasa kurang yakin seberapa besar wewenang yang dimilikinya. Kurang otonomi atau wewenang ini terlihat dari situasi dimana pekerja tidak mempunyai kesempatan untuk mempengaruhi keputusan supervisor dan atau kurang dapat kebebasan untuk memutuskan diri dalam melakukan pekerjaan yang ada di unitnya, kurang dapat menggunakan inisiatif sendiri dalam melakukan sesuatu dan bahkan supervisor terlalu ketat dalam melakukan pengawasan (Yasin, 1999).

Selanjutnya Robins (1996) mengemukakan bahwa, setiap *stressor* yang baru dan bertahan menambah pada tingkat *stress* seorang individu. Suatu *stressor* tunggal mungkin relatif tidak penting, tetapi jika ditambahkan pada suatu tingkat *stress* yang sudah tinggi, dapat ibarat sehelai jerami yang mematahkan punggung unta. Jika ingin menilai banyaknya *stress* total yang merundung seorang individu kita harus menjumlah *stress* kesempatan, *stress* kendala dan *stress* tuntutan.

Mengacu pada Jagdish, 1994 serta Sondang, 2000, *Stressor* disini dibedakan menjadi dua, yaitu: *Stress pekerjaan* dan *Stress non-pekerjaan*.

- Stressor pekerjaan

Terdapat tingkat kesesuaian yang cukup pada variabel yang bertindak sebagai stressor organisasi. Jagdish (1994) dalam penelitiannya menganalisis faktor kuesioner *stressor* pekerjaan dan menemukan ada enam faktor yang menjadi

stressor besar bagi staf di Universitas, yaitu: *signifikansi pekerjaan, beban kerja, politik kerja, hubungan interpersonal pada pekerjaan, kondisi kerja, dan reorganisasi universitas*. Ini yang selanjutnya disebut dengan *stressor pekerjaan*.

- **Stressor non-pekerjaan**

Sedangkan *stress non-pekerjaan* berupa : *kekisruhan keuangan, kekisruhan kesehatan, kekisruhan keluarga, kekisruhan sosial dan kekisruhan lingkungan*. Ada juga yang menyebut *Stressor ekstraorganisasional*.

Pada bagian lain Ronald and Esther (1995) dalam meneliti tentang *stressor* mengidentifikasi : orientasi yang tidak cukup, beban kerja, kurangnya stimulan, komunikasi sesama rekan kerja, tidak jelasnya tujuan *institusional*, kurangnya otonomi, kepemimpinan atau *supervise*, *isolasi social*, tidak tercapainya harapan, konflik dan kemenduaan peran, serta partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Stress selalu membawa dampak langsung bagi kesehatan, hal ini terlihat dari beberapa penyakit yang ditimbulkan dari *stress* seperti menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung. Meskipun efek langsungnya relatif moderat, *stress* dapat muncul dan mengganggu efektifitas dalam bekerja atau dalam menyelesaikan tugas-tugas. Elemen *stressor* individu berbeda satu dengan yang lainnya. *Stress* pada dasarnya kelihatan untuk mempertinggi performa yang dinikmati dan mencari penggerak atau tingginya tingkat stimulasi. Bagaimanapun gangguan

performa (kinerja) tersebut dapat membuat seseorang tidak senang (Baron dan Greenberg, 1990)

Memperpanjang penanganan antar *stress* yang kuat dapat mengakibatkan *stress* tersebut meningkat, sindrom yang berpengaruh pada fisik, emosi dan kelelahan mental, juga perasaan yang kuat dari masing-masing individu. Sehingga pihak manajemen sebagai penentu jalannya sebuah sistem (Keith G., *et.al.*, 2002), perlu sesegera mungkin untuk mengadakan penanganan. Salah satu formula yang di yang dipaparkan oleh Ian A. dan Nick, 1987 adalah melalui penyuluhan (*counseling*) pekerjaan.

Stress yang berasal dari berbagai faktor perbedaan dalam keragaman budaya. Ini berpengaruh terhadap kesehatan. Dikatakan oleh Greenberg merupakan masalah yang umum terjadi di seluruh dunia.

Menurut Cox (Gibson, Ivancevich dan Donnely, 1991) ada lima jenis konsekuensi yang mungkin timbul sebagai akibat adanya *stress*, yakni :

- akibat subjektif (*subjective effects*), muncul berupa tindakan agresi, kegelisahan, kelesuan, kebosanan, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, harga diri yang rendah, gugup dan merasa kesepian.
- akibat perilaku (*behavioral effects*), dapat berupa kecenderungan mudah terkena kecelakaan, penyalahgunaan obat, emosi yang tiba-tiba meledak (cenderung emosional), makan berlebihan, merokok berlebihan, berperilaku impulsif (mengikuti kata hati) dan tertawa gugup.
- akibat kognitif (*cognitive effects*), terlihat dari ketidakmampuan mengambil keputusan dan mempertimbangkan secara matang, sulit konsentrasi (daya

konsentrasi buruk), tentang perhatian yang pendek (kurang mampu memberikan perhatian dalam jangka waktu yang relatif lama), sangat peka terhadap kritik dan rintangan mental.

- akibat fisiologis (*physiological effects*), dapat berupa meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan dimulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin dan lain-lain.
- akibat keorganisasian (*organizational effects*), dapat berupa meningkatnya kemangkiran, rendahnya produktivitas, kecenderungan menyendiri dari rekan kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi.

Stress kerja dapat dialami oleh siapa saja. Sekalipun demikian, dampak dari *stress* amat bervariasi antara individu yang satu dengan individu yang lain. *Stress* dengan intensitas yang sama bagi seorang individu dapat berdampak berbeda pada individu lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Jagdish, 1994 menemukan bahwa tingkat stressor pada masing-masing katagori (umur, tipe pekerjaan, jabatan, lama mengajar) adalah berbeda secara signifikan namun tidak diketemukan perbedaan yang signifikan pada katagori jenis kelamin dan asal universitas serta fakultas responden bekerja. Ini menunjukkan adanya perbedaan stressor pada masing-masing individu.

Namun, paling tidak individu memiliki kemampuan yang utuh dalam menghadapi stress (Marc and Cooper, 1998) yaitu dengan meningkatkan :

- a. Kemampuan untuk mengembangkan kemampuan dengan mengulanginya masalah-masalah kehidupan, begitu juga terpenuhinya kebutuhan dari bertemunya berbagai variasi kebutuhan pokok.
- b. Adanya individu yang lebih bermakna dan secara moral pandangan hidupnya yang dapat diterima, dalam realitas ia dapat berbaur dengan individu yang lain.
- c. Adanya seseorang dengan identitas yang secara moral dapat diterima.
- d. Tersedianya kesempatan (ruang) untuk pencarian, pembelajaran, dan perkembangan selanjutnya.
- e. Situasi yang kondusif untuk kesehatan dan tercapainya kehendak individu.

Mengacu pada John S. Shephard (1990) dikemukakan sebuah alternatif untuk mengelola stress yaitu dengan 5 C sebagai berikut:

1. *Clarity* (kejelasan), adanya kejelasan dari mana stress itu datang (penyebab stress).
2. *Choice* (pilihan), pada suatu waktu orang boleh memilih untuk atau dimotifasi oleh stress.
3. *Control* (kontrol), berapa banyak kemampuan kontrol seseorang terhadap adanya stress. Baik itu pikirannya, emosinya atau reaksi yang dilepaskan untuk orang lain, peristiwa atau situasi apa yang dihadapi.
4. *Conditioning* (mengkondisikan), merupakan perangkat dalam rangka pencegahan. Dapat dilakukan dengan beberapa mode: seperti pendidikan, pengalaman, ingatan, membaca, pemecahan masalah,

pengambilan keputusan. Sehingga seseorang dapat menangani dan mengelola tantangan-tantangan hidupnya.

5. *Confidence* (percaya diri), kekuatan (ketegaran) mental untuk selalu mencapai kesuksesan (keberhasilan).

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terkait telah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti, antara lain :

2.1.5.1 Stressor Pekerjaan

Penelitian yang dilakukan oleh Ronald dan Esther (1995) mengungkapkan adanya delapan indikator dari stressor pekerjaan, yaitu: orientasi yang tidak cukup, beban kerja, kurangnya stimulan, komunikasi sesama rekan kerja, tidak jelasnya tujuan institusional, kurangnya otonomi, kepemimpinan atau supervisi, isolasi sosial, tidak tercapainya harapan, konflik dan kemenduaan peran, serta partisipasi dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini dilakukan kepada tenaga pengajar dan tenaga administratif di Canada dengan sampel penelitian sebanyak 256 responden. Jagdish (1994) dalam penelitiannya di University of New England menemukan ada 6 (enam) stressor pekerjaan, yaitu: signifikasi pekerjaan, beban kerja, politik kerja, urusan interpersonal kerja, kondisi kerja, dan reorganisasi. Dan ditemukan adanya tingkat stressor pada masing-masing katagori (umur, tipe pekerjaan, jabatan, lama mengajar) adalah berbeda secara signifikan namun tidak

diketemukan perbedaan yang signifikan pada kategori jenis kelamin dan asal universitas serta fakultas responden bekerja.

Hochschild dalam Ronald (2002) mengemukakan bahwa yang bertindak sebagai stressor pekerjaan adalah: politik organisasi, penghargaan, hambatan-hambatan untuk berprestasi, beban kerja yang berlebihan, perilaku sosial-seksual, konflik keluarga-pekerjaan dan restrukturisasi organisasi. Pada bagian lain, Tatik Suryani dkk (1998) dalam penelitiannya terhadap tenaga edukatif tetap pada perguruan tinggi swasta di Surabaya menemukan bahwa stress organisasional ada empat indikator, yaitu: struktur organisasi, kebijakan atasan (manajemen), komunikasi, serta lingkungan fisik. Penelitian ini dilakukan pada 15 Perguruan Tinggi Swasta di Surabaya dan sampel yang digunakan sebanyak 37 responden dengan teknik proporsional random sampling. Muhammad Jamal (1997) dalam penelitiannya di Canada, dengan menggunakan alat analisis ANOVA menemukan adanya perbedaan yang signifikan tingkat stress antara *self-employed* dengan *non self-employed Canadians*, dengan signifikansi 0,01.

2.1.5.2 Pengaruh Stressor Pekerjaan Terhadap Kesehatan Fisik, Kesehatan Mental dan Kepuasan Kerja.

Eric.S. *et.al* (2001), melakukan penelitian terhadap 1735 tenaga medis pada Medical Association's Physician Masterfile, Amerika Serikat, menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif yang sangat signifikan antara stress pekerjaan dengan kepuasan kerja (parameter estimasi -0,88 dengan signifikansi 0,01),

kesehatan mental (parameter estimasi $-0,83$ dengan signifikansi $0,01$), serta kesehatan fisik (parameter estimasi $0,59$ dengan tingkat signifikansi $0,01$).

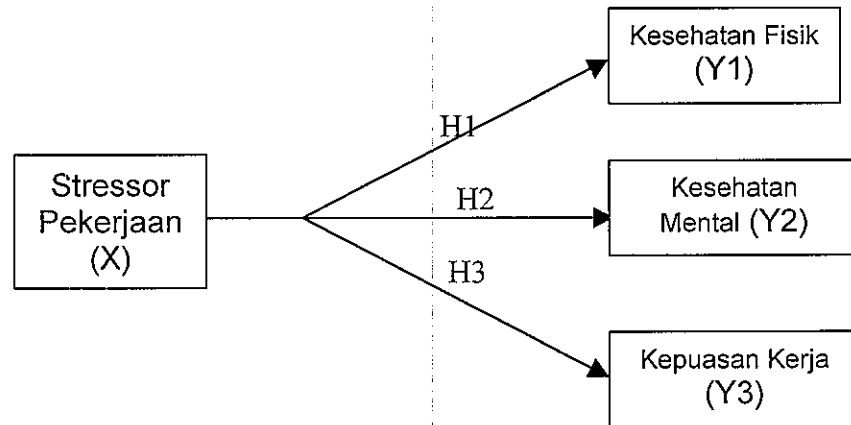
Penelitian yang dilakukan oleh Jagdish (1994), menemukan bahwa stressor pekerjaan yang tinggi akan meningkatkan ketidakpuasan pekerjaan, buruknya kesehatan emosional dan psikologis, serta buruknya kesehatan fisik dengan tingkat signifikansi $0,01$. Penelitian ini dilakukan terhadap 1.028 staf sebagai respondennya pada University of New England. Metode analisis yang digunakan adalah MANOVA.

Begitu juga Penelitian Ronald (2002) yang dilakukan di New York terhadap perempuan dari berbagai status sebanyak 2564 responden menunjukkan bahwa stressor pekerjaan berhubungan secara negatif dengan kesehatan dan tingkat kepuasan kerja. Muhammad Jamal (1997) mengadakan penelitian pada pekerja di Canada menemukan stressor pekerjaan berkorelasi secara negatif dengan kepuasan kerja, problem kesehatan psichosomatik dan kesehatan mental, dengan tingkat signifikansi $0,01$. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 235 responden. Alat analisis yang digunakan adalah one-way ANOVA, MANOVA dan Two Way ANOVA.

2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kerangka pemikiran teoritis yang diadopsi dari model kerangka pemikiran teoritis yang dikembangkan oleh Jagdish K. Duo (1994), Eric S. *et.al.* (2001) dan Muhammad Jamal (1997).

Gambar 2.2
Model kerangka pemikiran teoritis



Sumber : Jugdish K. Duo (1994), Eric S. *et.al.* (2001), Ronald (2002) dan Muhammad Jamal (1997).
Dikembangkan untuk penelitian ini.

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang perlu pembuktian melalui penelitian, hipotesis bisa saja benar dan bisa saja salah. Hal ini senada dengan pendapat Moh. Nazir (1988) yang menjelaskan bahwa hipotesis adalah suatu statemen tentatif tentang parameter populasi atau tentang distribusi populasi. Hipotesis bisa saja benar dan bisa saja salah dan hipotesis selalu terbuka terhadap kecurigaan. Hipotesis ini akan diuji dengan teknik pengujian tersendiri, sehingga dapat diambil suatu kesimpulan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

Mendasarkan pada telaah teoritis dan kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Ada pengaruh negatif *stressor pekerjaan* terhadap kesehatan fisik

H2 : Ada pengaruh negatif *stressor pekerjaan* terhadap kesehatan mental

H3 : Ada pengaruh negatif *stressor pekerjaan* terhadap kepuasan kerja

2.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kesehatan fisik (Y1), kesehatan mental (Y2), kepuasan kerja (Y3) dan *stressor pekerjaan* (X). Untuk mengumpulkan data penelitian, digunakan instrumen pengukuran yang telah digunakan oleh peneliti terdahulu.

2.4.1 Kesehatan Fisik

Kesehatan fisik adalah keserasian yang sempurna antara berbagai fungsi fisik, disertai dengan kemampuan untuk menghadapi kesukaran-kesukaran yang biasa, yang terdapat dalam lingkungan, disamping secara positif merasa gesit , kuat dan bersemangat (Abdul Aziz 1974).

Untuk mengukur kesehatan fisik, digunakan instrumen yang dipakai oleh Jagdish, 1994. Responden diminta melengkapi kuesioner, yang direncanakan oleh penulis, yang dirancang untuk mengukur berbagai aspek kesehatan fisik yang dilaporkan sendiri. Seluruh pertanyaan dalam kuesioner ini dijawab untuk tiga bulan terakhir. Responden mengindikasikan banyaknya hari mereka tidak hadir dari kerja karena masalah kesehatan (absen dari kerja):

- (1) tidak pernah;
- (2) satu atau dua hari;
- (3) tiga atau empat hari;
- (4) lima sampai sepuluh hari;
- (5) lebih dari sepuluh hari.

Responden juga mengindikasikan seberapa kali mereka mengunjungi dokter profesional untuk nasihat medis profesional (periksa dokter), dan banyaknya kali mereka menderita dari penyakit:

- (1) tidak pernah;
- (2) sekali;
- (3) dua kali;
- (4) tiga kali;
- (5) empat kali atau lebih.

Pertanyaan perihal sakit diambil dari Greenberg (dikutip pada Jagdish, 1994) dan skor sakit merupakan rata-rata sakit yang dilaporkan sendiri responden dalam tujuh kategori (luka/kecelakaan, infeksi, sakit pernafasan, tekanan darah tinggi, sakit kepala atau migren, sakit kardiovaskuler (jantung), dan sakit lain, serta ditambah satu kategori lagi yaitu kategori 8 yaitu bagi responden yang sakit lebih dari satu jenis sakit). Responden juga mengindikasikan kesehatan fisik keseluruhan mereka (kesehatan fisik: sangat jelek sampai sangat baik). Menggunakan skala 1-5. Dalam penskoran, untuk kuesioner nomor 1 dan 2 diberi skor terbalik.

2.4.2 Kesehatan mental

Kesehatan mental adalah keserasian yang sempurna (*integrasi*), antara fungsi-fungsi jiwa yang bermacam-macam, disertai kemampuan untuk menghadapi kegoncangan-kegoncangan jiwa yang ringan, yang bisa terjadi pada seseorang (Abdul Aziz, 1974).

Untuk mengukur kesehatan mental, peneliti menggunakan indikator yang digunakan oleh Eric S. *et.al.* (2001), yaitu gabungan dari tiga single-item dari : kegelisahan (*anxiety*), depresi (*depression*), dan kelelahan (*burnout*).

Depresi diukur dengan ungkapan: saya tertekan atau sedih pada waktu-waktu terakhir ini. Kegelisahan diukur dengan ungkapan saya merasa cemas atau grogi pada waktu-waktu terakhir ini. Kelelahan diukur dengan tiga ungkapan yaitu: Saya merasa sudah kehabisan emosi dari pekerjaan saya, Saya merasa bahwa saya adalah pribadi yang tidak punya peran, Saya merasa bahwa saya secara positif mempengaruhi orang lain melalui pekerjaan saya, Ini juga diadopsi dari Maslach & Jackson yang dipakai oleh Ronald and Esther (1995), Mina and Amiram (1998), Vikram *et.al.* (1999). Menggunakan skala 1-5 (1, Tidak benar sama sekali - 5, benar sekali) untuk tanggapan. Dalam menskor, item-item pernyataan mengenai kesehatan mental dengan penskoran terbalik.

2.4.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi emosi subyektif yang dinamis berupa perasaan senang dan puas yang dihasilkan dari kesesuaian persepsi antara keinginan dan kenyataan. Kepuasan kerja diukur dari keseluruhan

perasaan individu mengenai pekerjaannya. Sikap terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan diukur dengan cara mengukur respon evaluatif seseorang terhadap pekerjaannya, menurut Judge (1993), Mc.Nesse. Smith (1996) dan Luthans (1998), kepuasan pekerjaan dilihat melalui lima dimensi, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji (bayaran), kesempatan promosi, atasan (pengawasan/supervisi) dan rekan kerja.

Menggunakan instrumen yang diadopsi dari Devi (2002), Pekerjaan itu sendiri diukur dengan pernyataan kuesioner Kepuasan Kerja no. 1,2, dan 3; Bayaran (gaji) diukur dengan pernyataan kuesioner no. 4,5,6, dan 7; Kesempatan promosi diukur dengan pernyataan kuesioner no. 8,9, dan 10; Pengawasan (atasan) diukur dengan pernyataan kuesioner no. 11,12,13,14, dan 15; dan Rekan kerja diukur dengan pernyataan kuesioner no. 16,17,18,19, dan 20. Menggunakan skala 1-5 (1, tidak benar sama sekali – 5, benar sekali).

2.4.4 Stressor Pekerjaan

Stressor pekerjaan merupakan suatu respon adaptif pada suatu situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan-penyimpangan fisik, psikologi dan perilaku yang berkait dengan pekerjaan. Berdasar *stressor* pekerjaan yang diidentifikasi oleh peneliti, sebuah kuesioner *stressor* pekerjaan telah dikonstruksi. Kuesioner berisi 17 pernyataan (diadopsi dari Jagdish, 1994) yang mengenai: signifikansi pekerjaan, beban kerja, politik kerja, hubungan interpersonal kerja, kondisi kerja, serta reorganisasi perguruan tinggi.

Mengenai signifikansi pekerjaan diukur dengan pernyataan kuesioner no.1; Beban kerja diukur dengan pernyataan kuesioner no. 2 dan 3; Politik kerja diukur dengan pernyataan kuesioner no. 4, 5, 6, dan 7; Urusan interpersonal kerja diukur dengan pernyataan kuesioner no. 8, 9,10,dan 11; Kondisi kerja diukur dengan pernyataan kuesioner no. 12, 13,14,dan 15; dan Reorganisasi Perguruan tinggi diukur dengan pernyataan kuesioner no. 16 dan 17.

Beberapa pertanyaan pada kuesioner stressor pekerjaan adalah positif (misal, saya mempunyai pekerjaan yang aman) sedangkan lainnya negatif (misal, saya mempunyai sedikit kesempatan atau lingkup untuk berkontribusi pada pengambilan keputusan dalam unit/departemen saya). Responden menjawab tiap pertanyaan pada skala poin 1-5 (1, Tidak benar sama sekali – 5 benar sekali). Dalam menskor kuesioner, item yang positif diberi skor terbalik.

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode penelitian yang telah dirancang sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti agar mendapatkan hasil penelitian yang akurat. Pembahasan yang ada dalam metode penelitian mencakup jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data serta uji hipotesis.

3.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian dilakukan merupakan penelitian survey karena dalam pelaksanaannya sampel yang diambil dari populasi dan untuk pengumpulan data primernya menggunakan kuesioner (Singarimbun, Effendie, 1989,).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Cooper dan Emory,1995). Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang didapatkan dari jawaban para responden terhadap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti melalui kuesioner yang dikirimkan pada responden. Adapun responden yang menjawab daftar pertanyaan tersebut adalah tenaga edukatif (dosen tetap dan tidak tetap) pada perguruan tinggi swasta di Semarang yang mengadakan

perubahan bentuk antara tahun 2001-2002. Perguruan tinggi swasta tersebut adalah :

3.1.1. Universitas Dian Nuswantoro (UDINUS)

3.1.2. Universitas Stikubank (UNISBANK)

3.1.3. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE Semarang)

3.2 Metode Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengiriman kuesioner dilakukan melalui bagian administrasi perguruan tinggi. Kuesioner tersebut dirancang menggunakan berbagai pertanyaan yang menyangkut stressor pekerjaan, kesehatan fisik, kesehatan mental dan kepuasan kerja.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket. Metode angket dalam bentuknya mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi (Sutrisno Hadi, 1993). Adapun anggapan-anggapan yang dipegang peneliti dalam menggunakan metode ini adalah bahwa subyek penelitian merupakan orang yang paling tahu tentang dirinya dan pernyataan subyek yang diberikan kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya (Sutrisno Hadi, 1993).

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua macam angket, yaitu :

- a. *Angket terbuka*, yaitu angket yang terdiri atas beberapa pertanyaan yang digunakan untuk mengetahui informasi mengenai umur, kampus dan

fakultas tempat mereka bekerja, setatus dosen (tetap/tidak tetap) , lama kerja, latar belakang atau kualifikasi pendidikan.

Mengenai nama, responden diberi tahu bahwa mereka tidak perlu untuk menuliskannya pada lembar manapun dari kuesioner. Ini dimaksudkan agar pengisian kuesioner lebih objektif.

- b. *Angket tertutup*, yaitu angket yang terdiri atas serangkaian pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data yang menyangkut stressor pekerjaan, kesehatan fisik, kesehatan mental dan kepuasan kerja.

Pernyataan dalam angket tertutup tersebut menggunakan tipe seperti skala *Likert* yaitu skala pengukuran untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Persepsi ataupun pilihan seseorang, secara psikologi terdiri dari tiga katagori seperti dikemukakan oleh V.Loemans A., *et.al*, (1999) yaitu bahwa pilihan seseorang tentang sesuatu terdiri dari tiga katagori, yaitu : mau tidak mau pasti, ragu-ragu (kemungkinan), dan pasti tidak. Hal ini didukung oleh Kohlberg dalam Susilowati (1998) yang mengemukakan bahwa perkembangan *moral* seseorang menggunakan tiga level, yaitu: (1) *preconventional*, (2) *Conventional*, dan (3) *postconventional* .

Tetap mengacu pada kondisi tersebut, jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif (Sugiyono, 1999) dengan skor 1 - 5 , dengan pernyataan sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Disini digunakan pernyataan tidak benar sama sekali sampai benar

sekali, karena disesuaikan dengan suasana psikologis. Sehingga diharapkan pilihan responden lebih mencerminkan kondisi sebenarnya.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan . Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Sokhta,1997; Cooper dan Emory,1995). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,1999). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen (tetap/tidak tetap) pada Perguruan Tinggi Swasta di Semarang yang mengadakan perubahan bentuk.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Singarimbun,1991; Sugiyono,1999). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga edukatif / dosen (tetap dan tidak tetap) pada perguruan tinggi swasta yang ada.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *stratified random sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan memisahkan elemen-elemen populasi dalam kelompok-kelompok yang tidak overlapping yang disebut strata dan kemudian memilih sebuah sampel random dari setiap stratum (Moh. Nazir, 1988).

Penarikan sampel dilakukan secara acak berdasarkan populasi masing-masing perguruan tinggi. Untuk keperluan prediksi populasi sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 15%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel 2.

Tabel 2
Jumlah populasi dan sampel penelitian

No	Nama PTS	Populasi			Sampel		
		Dosen tetap	Dosen tdk tetap	Jumlah	Dosen tetap	Dosen tdk tetap	Jumlah
1.	UDINUS	276	141	417	41	21	62
2.	UNISBANK	123	288	411	18	43	61
3.	STIE Semarang	24	10	34	4	2	6
J U M L A H		423	439	862	63	66	129

Sumber: Bag. Administrasi Kopertis Wil. VI Jawa Tengah.

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas merupakan pengujian terhadap ketepatan instrumen pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian, sehingga tidak diragukan sebagai alat pengumpul data yang akurat dan terpercaya. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan instrumen penelitian tersebut dapat mengungkapkan gejala-gejala yang akan diukur sehingga memberikan informasi yang akurat tentang semestinya yang akan diukur. Sedangkan uji Reliabilitas adalah suatu pengujian terhadap instrumen penelitian

guna mengetahui konsistensi alat ukur dalam mengungkapkan gejala-gejala yang sama dari objek yang diukur jika dilakukan pengukuran ulang.

Dalam penelitian ini uji validitas dan realibilitas dilakukan terhadap 30 orang responden di luar responden penelitian. Teknik analisis validitas dan reliabilitas menggunakan statistik dengan program SPSS. Validitas dilakukan dengan teknik statistik korelasi antara skor-skor item dengan total skornya. Sedangkan reliabilitas angket dilakukan dengan teknik pengukuran One shot dengan uji statistik *cronbach alpha*, data reliabel jika nilai *cronbach alpha* besarnya lebih dari 0,5 (Nunnally, 1978).

3.4.2 Analisis Data Penelitian

3.4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi linier dalam penelitian ini mensyaratkan uji asumsi klasik terhadap data. Adapun uji tersebut meliputi : Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance, uji heteroskedastisitas menggunakan scatter plot diagram, uji autokorelasi dengan uji DW. Sedangkan uji normalitas menggunakan grafik normal probability plot dan grafik histogram.

3.4.2.1.1 Uji Multikolinieritas

pengujian terhadap adanya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yang dihasilkan melalui analisis regresi pada bagian coefficients.

Dalam model regresi tidak terdapat problem multikolinieritas, apabila besar tolerance mendekati 1 atau bila hasil R^2 semakin kecil ($R^2 = 1 - \text{tolerance}$). Semakin kecil R^2 , akan semakin kecil pula variabilitas dari variabel independen yang dijelaskan oleh prediktor (variabel independen) yang lain. Dengan demikian tidak terdapat gangguan multikolinieritas dalam penelitian.

3.4.2.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tidak tetap maka diduga terdapat masalah heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan scatter plot diagram. Jika data yang dimiliki terletak menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak ada yang berpencar maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, tetapi homoskedastisitas.

3.4.2.1.3 Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya gangguan yang terjadi pada hubungan variabel yang diteliti, apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya

autokorelasi digunakan uji Durbin Watson (DW), dengan ketentuan sebagai berikut (Algifari, 1997):

Kurang dari 1,10	: Ada autokorelasi
1,10 hingga 1,54	: Tanpa kesimpulan
1,55 hingga 2,46	: Tidak ada autokorelasi
2,46 hingga 2,90	: Tanpa kesimpulan
Lebih dari 2,91	: Ada autokorelasi

3.4.2.1.4 Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki berdistribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak, dengan cara melihat grafik histogram dan *normal probability plot*. Metode yang lebih handal adalah *normal probability plot*. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan floting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika data menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka data tersebut memenuhi asumsi normalitas.

3.4.2.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif data variabel dimaksudkan untuk mrngetahui atau menggambarkan secara umum realitas respon responden terhadap variabel penelitian. Dalam analisis ini diketahui kisaran nilai maksimum dan minimum, nilai rata-rata dan standar deviasi dari variabel penelitian. Pengolahan data menggun bantuan program SPSS.

3.4.2.3 Analisis Regresi dan Uji Hipotesis.

3.4.2.3.1 Analisis Regresi

Setelah dilakukan uji asumsi klasik dan diketahui bahwa seluruh model regresi tidak terdapat multikoliniearitas, heteroskedastisitas, Autokorelasi, serta data terdistribusi normal, Kemudian dilanjutkan dengan analisis data penelitian menggunakan persamaan regresi. Model persamaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$\text{Model 1. } Y_1 = \beta X + e_1$$

$$\text{Model 2. } Y_2 = \beta X + e_2$$

$$\text{Model 3. } Y_3 = \beta X + e_3$$

Dimana:

Y_1 = Kesehatan Fisik

Y_2 = Kesehatan Mental

Y_3 = Kepuasan kerja

β = koefisien variabel bebas

X = Stressor Pekerjaan

e_1, e_2, e_3 = Error

3.4.2.3.2 Uji Hipotesis

Untuk melihat apakah Stressor Pekerjaan sebagai variabel independen dapat mempengaruhi variabel- variabel dependen, maka diperlukan pengujian hipotesis statistik secara parsial. Pengujian ini menggunakan Uji t dengan kriteria uji: H_0 diterima jika nilai Probabilitas (P) menunjukkan angka lebih besar dari 0,05. Proses perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS

BAB IV ANALISIS DATA

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.

Penelitian Ini menjadikan Perguruan Tinggi Swasta di Semarang yang berubah bentuk antara tahun 2000-2002 sebagai objeknya, yaitu:

1. Universitas Dian Nuswantoro (UDINUS) Semarang
2. Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang
3. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Semarang

Universitas Dian Nuswantoro (UDINUS) berubah bentuk berdasarkan pada SK Mendiknas No. 169/D/O/2001 yaitu perihal berdirinya Universitas Dian Nuswantoro yang semula STMIK, STIE, STBA, STIKES Dian Nuswantoro, beralamatkan di Jalan Nakula I No. 5-11 Semarang. Universitas Dian Nuswantoro (UDINUS) mempunyai 5 (lima) fakultas yaitu: Fakultas Ilmu Komputer, Fakultas Bahasa dan Sastra, Fakultas Ekonomi, Fakultas Teknik, Fakultas Kesehatan Masyarakat.

Universitas Stikubank (UNISBANK) berubah bentuk berdasarkan pada SK Mendiknas No. 53/D/0/2001. yaitu perihal berdirinya Universitas Stikubank yang semula STMIK, STIE, STBA Stikubank, yang beralamatkan di Jalan Trilomba Juang No. 1 Semarang. Universitas Stikubank (UNISBANK) mempunyai 5 (lima) fakultas yaitu Fakultas Teknologi Informasi, Fakultas Bahasa dan Ilmu Budaya, Fakultas Ekonomi, Fakultas Teknik, dan Fakultas Hukum.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Semarang berdasarkan pada SK Mendiknas No. 84/D/0/2000 perihal berdirinya STIE Semarang yang semula

Akademi Koperasi Semarang. Beralamatkan Jalan Menoreh Utara Raya No. 11 Semarang. Mempunyai dua konsentrasi yaitu Manajemen dan Akuntansi.

4.1.1 Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Usia penting untuk dijelaskan, karena kematangan ataupun kesiapan dalam menilai kondisi maupun iklim kerja organisasi sangat dipengaruhi olehnya. Semakin bertambah usia seseorang diharapkan memiliki kematangan berpikir dan bertindak dalam pekerjaannya sehingga mampu menghadapi segala bentuk perubahan dan perkembangan yang ada, dengan demikian akan lebih dapat mengatasi stres dalam pekerjaan.

Karyawan yang lebih lanjut usianya, cenderung sedikit lebih puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya karyawan yang lebih muda cenderung kurang puas, karena pengharapan lebih tinggi, kurang penyesuaian dan berbagai sebab lain. Kecenderungan umumnya adalah kepuasan kerja semakin lebih besar dengan bertambahnya usia (Davis dan Newstrom, 1996). Deskripsi responden penelitian berdasarkan usia ini bertujuan untuk melihat penyebaran kelompok usia responden yang menjadi obyek penelitian ini, sehingga dapat dilihat pada kelompok usia yang mana responden penelitian ini paling banyak dijumpai.

Responden penelitian ini berjumlah 129 orang tenaga edukatif (dosen) yang tersebar di 3 (tiga) Perguruan Tinggi Swasta yang berubah bentuk di Semarang, dengan kelompok usia sebagai berikut :

Tabel 4.1
Usia Responden Penelitian

Umur (Th)	Nama PTS						Jumlah	
	UNIV. DINUS	%	UNIS BANK	%	STIE SMG	%	JML	%
< 25	13	30,0	17	27,9	1	16,7	31	24,0
25 – <34	33	53,2	34	55,7	3	50,0	70	54,3
34 – <44	16	25,8	8	13,1	2	33,3	26	20,2
> 44	-	-	2	3,3	-	-	2	1,5
Jumlah	62	100	61	100	6	100	129	100,0

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2002

Dari tabel 4.1.1 dapat diketahui bahwa responden penelitian ini mayoritas berusia 25-34 tahun yang berjumlah 70 orang atau 54,3 % dan yang terbanyak adalah dari Unisbank yaitu 34 orang, kemudian diikuti responden berusia antara <25 tahun yang berjumlah 31 orang atau 24,0 %. Responden yang berusia antara 35-44 tahun berjumlah 26 orang atau 20,2 %, dan yang berusia diatas 45 tahun berjumlah 2 orang atau 1,5 %.

4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah penggolongan yang didasarkan atas perbedaan biologis, dalam hal ini pria dan wanita. Ciri-ciri biologis yang dimiliki masing-masing jenis kelamin sudah merupakan kodrat dan tidak dapat dipertukarkan antara pria dan wanita (Fakih, 1996). Jenis kelamin responden dideskripsikan bertujuan untuk melihat perbandingan kelompok jenis kelamin responden yang menjadi obyek penelitian, sehingga dapat dilihat penyebaran responden berdasarkan kelompok

jenis kelamin yang menjadi responden penelitian. Responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dari 3 (tiga) Perguruan Tinggi Swasta yang berubah bentuk di Semarang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden Penelitian

Jenis Kelamin	Nama PTS						Jumlah	
	Univ. DINUS	%	UNIS BANK	%	STIE SMG	%	jml	%
Laki-laki	39	62,9	29	47,5	3	50,0	71	55
Perempuan	23	37,1	32	52,5	3	50,0	58	45
Jumlah	62	100	61	100	6	100	129	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2002

Dari tabel 4.1.2 dapat diketahui bahwa responden penelitian ini lebih banyak laki-laki dari pada perempuan. Jumlah responden laki-laki berjumlah 71 orang atau 55 % dan paling banyak dari Udinus yaitu 39 responden. Dan perempuan berjumlah 58 orang atau 45 %, sebagian besar dari Unisbank yaitu 32 orang. Namun demikian, dalam Perguruan Tinggi Swasta yang dijadikan obyek penelitian ini , tidak ada perbedaan dalam hal kesempatan dalam meniti karir, asalkan sesuai dengan kompetensinya. Seperti di Unisbank, fakultas yang dipimpin oleh seorang dekan perempuan yaitu di fakultas hukum. Dan di Udinus, pada fakultas ekonomi juga dipimpin oleh seorang perempuan.

4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan dengan tujuan untuk melihat penyebaran responden yang menjadi obyek penelitian

berdasarkan tingkat pendidikan responden, sehingga diketahui jumlah masing-masing tingkat pendidikan tersebut.

Tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini cukup bervariasi yang terdiri dari Lulusan DIII, S1, S2. Lulusan S3 tidak dimasukan karena pada kuesioner yang berhasil dihimpun tidak seorang respondenpun yang berpendidikan S3. Tingkat pendidikan responden yang menjadi obyek penelitian yaitu Perguruan Tinggi Swasta yang berubah bentuk di Semarang adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat pendidikan

Pend. terahir	Nama PTS						Jumlah	
	Univ. DINUS	%	UNIS BANK	%	STIE SMG	%	Jml	%
D3	3	4,8	1	1,6	-	-	4	3,1
S1	45	72,6	41	65,6	5	83,3	90	69,8
S2	14	22,6	20	32,8	1	16,7	35	27,1
Jumlah	62	100	61	100	6	100	129	100

Sumber : Data primer diolah tahun 2002

Dari tabel 4.1.3 jelas bahwa responden penelitian yang paling banyak adalah yang bertingkat pendidikan S1 (Strata satu) yang berjumlah 90 orang atau 69,8 %, kemudian diikuti yang bertingkat pendidikan S2 yang berjumlah 35 orang atau 27,1 %, dan tamat DIII sebanyak 4 orang atau 3,1 % .

4.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja karyawan sering mencerminkan tingkat keahlian dan pengetahuan yang dimiliki. Semakin lama seorang bekerja pada bidang tertentu,

dapat dikatakan kemampuan dan pengetahuan terhadap bidang yang digeluti juga semakin tinggi. Karyawan yang mempunyai masa kerja sudah lama lebih berpengalaman jika dibandingkan dengan karyawan yang masa kerjanya masih relatif baru. Karyawan yang mempunyai masa kerja lebih lama telah mengetahui seluk beluk pekerjaan dan sudah terampil dengan pekerjaan tersebut. Stres yang disebabkan pekerjaan yang dialami oleh karyawan yang telah lama bekerja berbeda dengan karyawan yang masa kerjanya lebih pendek (Jagdish, 1994). Masa kerja responden dalam penelitian ini dideskripsikan bertujuan untuk melihat penyebaran masa kerja responden yang menjadi obyek penelitian di masing-masing Perguruan Tinggi Swasta yang berubah bentuk di Semarang. Masa kerja responden dalam penelitian ini dibagi menjadi empat kelompok yaitu masa kerja antara <1 tahun, 1,1 – 2 tahun, 2,1 – 3 tahun dan masa kerja lebih dari 4 tahun. Deskripsi masa kerja responden dapat dilihat pada tabel 4.1.4 berikut ini :

Tabel 4. 4
Masa Kerja Responden

Tahun	Nama PTS						Jumlah	
	Univ. DINUS	%	UNIS BANK	%	STIE SMG	%	Jml	
< 1	26	41,9	20	32,8	-	-	46	35,7
1 – <2	14	22,6	18	29,5	5	83,3	37	28,7
2 – <3	10	16,1	6	9,8	1	16,7	17	13,2
3- > 4	12	19,4	17	27,9	-		29	22,5
Jumlah	62	100	61	100	6	100	129	100

Sumber : Data primer diolah tahun 2003

Dari tabel 4.1.4 jelas bahwa responden penelitian ini paling banyak mempunyai masa kerja <1 tahun yaitu 46 orang atau 35,7 %, kemudian diikuti

responden yang masa kerjanya antara 1,1- 2 tahun sebanyak 37 orang atau 28,7 %, selanjutnya diikuti responden yang masa kerjanya lebih dari 4 tahun sebanyak 29 orang atau 22,5 % dan responden yang masa kerjanya antara 2,1-3 tahun sebanyak 17 orang atau 13,2 %.

4.1.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status kepegawaian responden dimaksud dalam penelitian ini adalah status dosen tetap dan tidak tetap pada tiga perguruan tinggi yang dijadikan objek penelitian yaitu Udinus, Unisbank dan STIE Semarang. Deskripsi status responden ini dimaksudkan untuk mengetahui sebaran responden penelitian berdasarkan status kepegawaian, yang dikelompokkan menjadi dua, yaitu dosen tetap dan tidak tetap pada tiga perguruan tinggi yang dijadikan objek penelitian yaitu Udinus, Unisbank dan STIE Semarang. Deskripsi status responden dapat dilihat pada tabel 4.1.5 berikut ini :

Tabel 4.5
Status responden

Status Dosen	Nama PTS						Jumlah	
	Univ. DINUS	%	UNIS BANK	%	STIE SMG	%	Jml	%
Tetap	41	66,1	38	62,3	5	83,3	86	66,7
Tdk. tetap	21	33,9	23	37,7	1	16,6	43	33,3
Jumlah	62	100	61	100	6	100	129	100

Sumber: data primer diolah tahun 2003

Dari tabel 4.1.5 jelas bahwa responden penelitian yang paling banyak adalah yang berstatus dosen tetap yaitu yang berjumlah 86 orang atau 66,7%,

baru kemudian yang berstatus dosen tidak tetap yaitu yang berjumlah 43 orang atau 33,3%.

4.2 Uji Reliabilitas dan Validitas

4.2.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam mengungkapkan gejala-gejala yang sama dari obyek yang diukur ulang pada waktu yang berlainan. Suatu alat ukur dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang sama, konsisten atau stabil dalam waktu yang berbeda atau dari waktu ke waktu. Ada dua cara pengukuran reliabilitas (Imam Ghazali, 2001):

- 1) *Repeated measure* atau pengukuran ulang. Cara ini seseorang disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, kemudian dilihat konsistensi jawabannya terhadap pertanyaan tersebut. Apabila antara jawaban pertama dan kedua dari pertanyaan yang sama tidak berbeda maka dapat dikatakan alat pengukuran tersebut reliabel.
- 2) *One shot*, yaitu pengukuran sekali saja. Pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengujian reliabilitas model ini dapat menggunakan program SPSS dengan uji statistik cronbach alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. (Nunnally dalam Imam Ghazali 2001).

Uji reliabilitas alat ukur pada penelitian ini menggunakan cara *one shot* dengan statistik cronbach alpa. Dari hasil pengujian ternyata nilai *cronbach alpha* dari keseluruhan variabel lebih besar dari 0,60. Dengan demikian berarti alat ukur pada penelitian ini adalah reliabel atau handal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini cukup layak digunakan karena mempunyai tingkat reliabilitas yang cukup baik. Hasil uji reliabilitas ini dapat dilihat pada tabel 4.2.1 berikut:

Tabel 4.6
Rekap Cronbach Alpha Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Butir	Cronbach Alpha(α)	Keterangan
1	Stressor Pekerjaan	17	0,9238	Reliabel
2	Kesehatan Fisik	3	0,8245	Reliabel
3	Kesehatan Mental	5	0,8672	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	20	0,9565	Reliabel

Sumber: Rekap out-put SPSS (lampiran 4)

4.2.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Uji validitas adalah suatu alat pengujian alat ukur tentang ketepatannya atau keandalannya untuk mengukur apa yang semestinya akan diukur. Dengan kata lain pengujian ini untuk melihat sahnya alat ukur sehingga dapat meyakinkan bahwa alat ukur tersebut secara tepat mengukur indikator yang semestinya diukur. Kesahihan ini penting sebab jika data yang diukur dengan alat ukur yang tidak sah kemungkinan data menjadi

bias dan barang tentu akan menyebabkan kesimpulan yang tidak tepat atau bahkan bisa keliru.

Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan sudah digunakan oleh peneliti-peneliti terdahulu, namun demikian supaya tidak meragukan kehandalan kuesioner penelitian ini dilakukan pengujian kembali. Pengujian validitas kuesioner ini menggunakan teknik korelasi, dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan total skor item. Proses pengujian validitas menggunakan program SPSS. Kriteria pengujian yang digunakan untuk menentukan setiap item kuesioner dinyatakan valid atau tidak valid adalah dengan membandingkan antara r hitung (*Corrected item – Total correlation*) dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan positif maka item tersebut dinyatakan valid (Imam Ghazali 2001).

Pengujian validitas kuesioner dalam penelitian ini diujikan kepada tenaga edukatif (dosen) Perguruan Tinggi Swasta yang berubah bentuk di Semarang yang tidak termasuk sebagai responden penelitian. Pengujian tersebut dilakukan kepada 30 orang responden, dengan rincian 15 orang dosen tetap dan 15 orang dosen tidak tetap.

4.2.2.1 Stressor Pekerjaan

Variabel stressor pekerjaan diukur dengan 17 pertanyaan yang terdiri dari enam (6) bagian, yakni signifikansi pekerjaan 1 pertanyaan, beban kerja 2 pertanyaan, politik kerja 4 pertanyaan, urusan interpersonal kerja 6 pertanyaan, kondisi kerja 4 pertanyaan dan reorganisasi perguruan tinggi 2 pertanyaan. Hasil

uji validitas seluruh item kuesioner variabel stressor pekerjaan yang terdiri dari 17 pertanyaan tersebut di atas seluruhnya adalah valid, dengan koefesien korelasi r hitung seluruhnya positif dan lebih besar dari r tabel = 0,296 dengan $df = 30$ pada taraf signifikan 1 %. Rekap hasil uji validitas variabel stressor pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.2.2.1 berikut:

Tabel 4.7
Rekap Hasil Uji Validitas Variabel Stressor Pekerjaan

Butir Pertanyaan	Stressor Pekerjaan	Keterangan
1	0,5849	Valid
2	0,5723	Valid
3	0,5607	Valid
4	0,6567	Valid
5	0,6018	Valid
6	0,7073	Valid
7	0,5903	Valid
8	0,7248	Valid
9	0,5732	Valid
10	0,5893	Valid
11	0,5613	Valid
12	0,6786	Valid
13	0,6638	Valid
14	0,5908	Valid
15	0,6784	Valid
16	0,5642	Valid
17	0,6647	Valid

Sumber : Out put SPSS (Lampiran 4)

4.2.2.2 Kesehatan Fisik

Variabel kesehatan fisik diukur dengan menggunakan kuesioner 3 butir pertanyaan. Hasil uji validitas dari 3 butir pertanyaan tersebut, ternyata semuanya valid. Hal ini ditunjukkan dengan seluruh koefisien korelasi r hitung positif dan lebih besar dari r tabel = 0,296 dengan $df = 30$ pada taraf signifikan 1 %. Hasil pengujian validitas berdasarkan output program SPSS dapat dilihat pada tabel 4.2.2.2 di bawah ini:

Tabel 4.8
Rekap Hasil Uji Validitas Variabel kesehatan fisik

Butir Pertanyaan	Total Item Correlation	Keterangan
1	0,7584	Valid
2	0,6440	Valid
3	0,6481	Valid

Sumber : Out put SPSS (Lampiran 4)

4.2.2.3 Kesehatan Mental

Variabel kesehatan mental diukur dengan menggunakan kuesioner 5 butir pertanyaan yang terdiri dari tiga (3) bagian, yakni depresi (*depression*) 1 pertanyaan, kegelisahan (*anxiety*) 3 pertanyaan dan kelelahan (*burnout*) 1 pertanyaan. Hasil uji validitas dari 5 butir pertanyaan tersebut, ternyata semuanya valid. Hal ini ditunjukkan dengan seluruh koefisien korelasi r hitung positif dan lebih besar dari r tabel = 0,296 dengan $df = 30$ pada taraf signifikan 1 %. Hasil pengujian validitas berdasarkan output program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.2.2.3 berikut ini :

Tabel 4.9
Rekap Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Mental

Butir Pertanyaan	Total Item Correlation	Keterangan
1	0,6805	Valid
2	0,6849	Valid
3	0,7347	Valid
4	0,7080	Valid
5	0,6457	Valid

Sumber : Out put SPSS (Lampiran 4)

4.2.2.4 Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan kuesioner 20 butir pertanyaan yang terdiri dari tiga (5) bagian, yakni pekerjaan itu sendiri 3 pertanyaan, bayaran (gaji) 4 pertanyaan, kesempatan promosi 3 pertanyaan, pengawasan (atasan) 5 pertanyaan dan rekan kerja 5 pertanyaan. Hasil uji validitas dari 20 butir pertanyaan tersebut, ternyata semuanya valid. Hal ini ditunjukkan dengan seluruh koefisien korelasi r hitung positif dan lebih besar dari r tabel = 0,296 dengan $df = 30$ pada taraf signifikan 1 %. Hasil pengujian validitas berdasarkan output program SPSS dapat dilihat pada tabel 4.2.2.4 berikut:

Tabel 4.10
Rekap Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja

Butir Pertanyaan	Total Item Correlation	Keterangan
1	0,7272	Valid
2	0,6136	Valid
3	0,7249	Valid
4	0,6814	Valid
5	0,6356	Valid
6	0,6002	Valid
7	0,5928	Valid
8	0,7306	Valid
9	0,7065	Valid
10	0,7146	Valid
11	0,7560	Valid
12	0,7747	Valid
13	0,6872	Valid
14	0,6780	Valid
15	0,7036	Valid
16	0,7102	Valid
17	0,8130	Valid
18	0,8218	Valid
19	0,8060	Valid
20	0,7952	Valid

Sumber : Out put SPSS (Lampiran 4)

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis

yang tepat. Model analisis regresi linier dalam penelitian ini mensyaratkan uji asumsi klasik terhadap data. Adapun uji tersebut meliputi : Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance, uji heteroskedastisitas menggunakan scatter plot diagram, uji autokorelasi dengan uji DW. Sedangkan uji normalitas menggunakan grafik normal probability plot dan grafik histogram.

4.3.1 Uji Multikolinieritas

pengujian terhadap adanya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yang dihasilkan melalui analisis regresi pada bagian coefficients.

Dalam model regresi tidak terdapat problem multikolinieritas, apabila besar tolerance mendekati 1 atau bila hasil R^2 semakin kecil ($R^2 = 1 - \text{tolerance}$). Semakin kecil R^2 , akan semakin kecil pula variabilitas dari variabel independen yang dijelaskan oleh prediktor (variabel independen) yang lain. Dengan demikian tidak terdapat gangguan multikolinieritas dalam penelitian.

Tabel 4.3.1 memberikan nilai VIF dan Tolerance yang dihasilkan melalui analisis regresi.

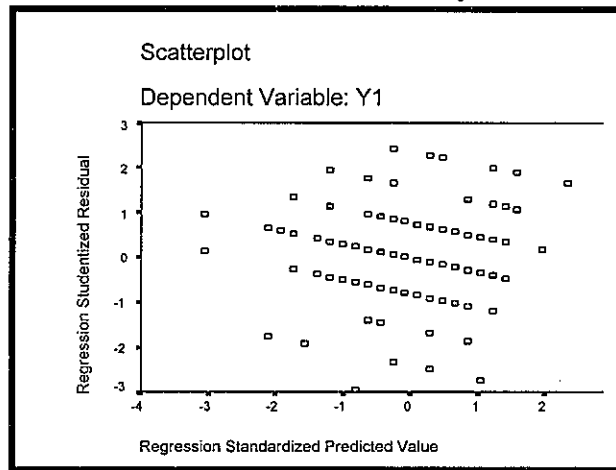
Tabel 4.11
VIF dan Tolerance

Coefficients	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Model		
Stressor pekerjaan (X)	1,000	

Dependent Variable:
kesehatan fisik (Y1), kesehatan mental (Y2) dan kepuasan

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2003

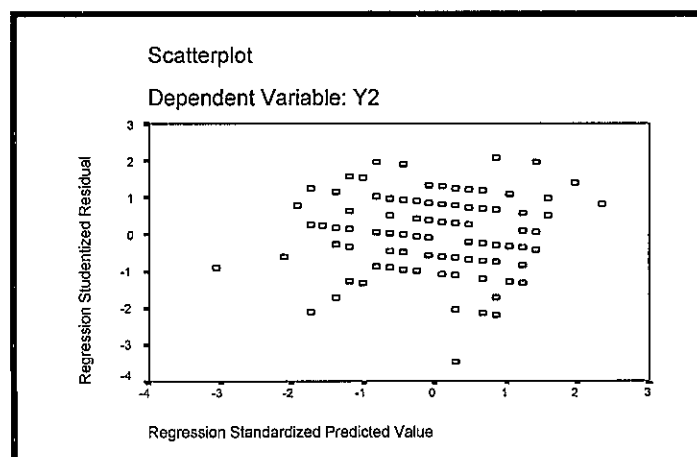
Gambar 4.2
Stressor pekerjaan – Kesehatan fisik



Sumber: output SPSS (lampiran 5)

Dari gambar 4.3.2.1, terlihat bahwa sebaran data tidak membentuk pola tertentu (pola yang jelas), serta titik-titik yang ada menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam distribusi data antara variabel stressor pekerjaan (X) dan Kesehatan Fisik (Y1).

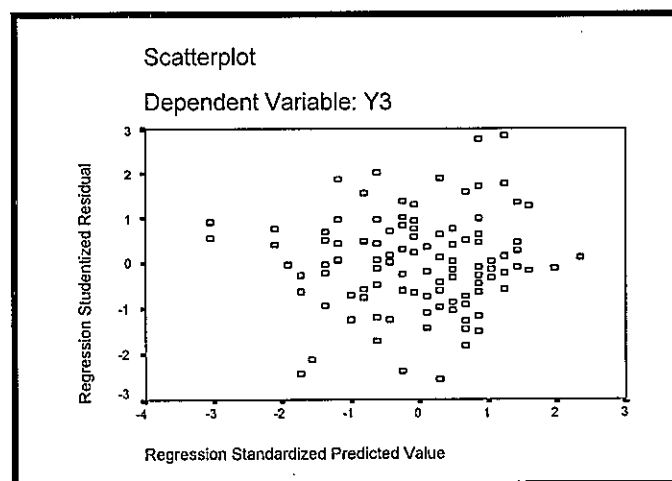
Gambar 4.3
Stressor pekerjaan – Kesehatan mental



Sumber: output SPSS (lampiran 5)

Dari gambar 4.3.2.2, terlihat bahwa sebaran data tidak membentuk pola tertentu (pola yang jelas), serta titik-titik yang ada menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam distribusi data antara variabel stressor pekerjaan (X) dan Kesehatan Mental (Y2).

Gambar 4.4
Stressor pekerjaan – Kepuasan kerja



Sumber: output SPSS (lampiran 5)

Dari gambar 4.3.2.3, terlihat bahwa sebaran data tidak membentuk pola tertentu (pola yang jelas), serta titik-titik yang ada menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam distribusi data antara variabel stressor pekerjaan (X) dan Kepuasan kerja (Y3).

Hasil ouput SPSS di atas dengan jelas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Sehingga dapat dilanjutkan untuk analisis berikutnya.

4.3.3 Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya gangguan yang terjadi pada hubungan variabel yang diteliti, apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi digunakan uji Durbin Watson (DW), dengan ketentuan sebagai berikut (Algifari, 1997):

Kurang dari 1,10	: Ada autokorelasi
1,10 hingga 1,54	: Tanpa kesimpulan
1,55 hingga 2,46	: Tidak ada autokorelasi
2,46 hingga 2,90	: Tanpa kesimpulan
Lebih dari 2,91	: Ada autokorelasi

Tabel 4.3.3 menyajikan hasil pengujian terhadap autokorelasi, sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil pengujian terhadap autokorelasi

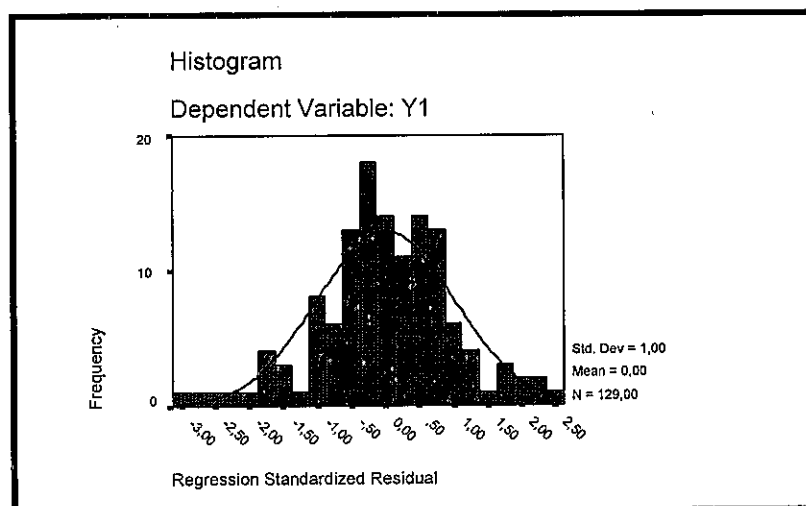
variabel	Nilai DW Uji	Autokorelasi
Stressor pekerjaan-Kesehatan Fisik	2,281	Tidak ada
Stressor pekerjaan-Kesehatan mental	1,614	Tidak ada
Stressor pekerjaan-Kepuasan kerja	1,822	Tidak ada

Sumber : Output SPSS (Lampiran 5)

4.3.4 Uji Normalitas

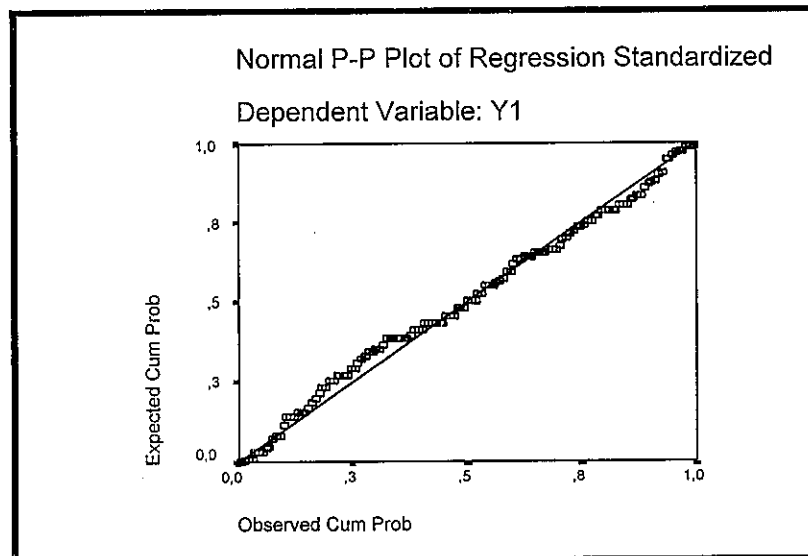
Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki berdistribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak, dengan cara melihat grafik histogram dan *normal probability plot*. Metode yang lebih handal adalah *normal probability plot*. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan floting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika data menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka data tersebut memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 4.3.4.1, gambar 4.3.4.2, gambar 4.3.4.3, gambar 4.3.4.4, gambar 4.3.4.5, dan gambar 4.3.4.6 berikut:

Gambar 4.4
Grafik Histogram Y1



Sumber : Out put SPSS (Lampiran 5)

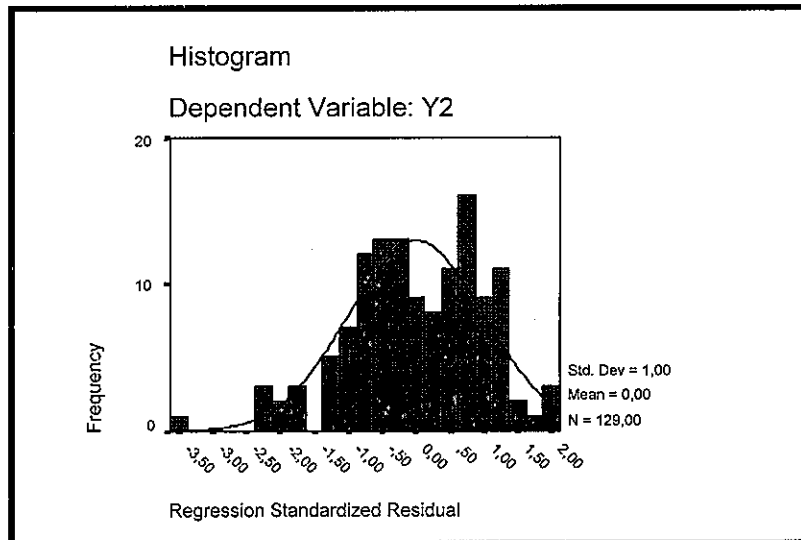
Gambar 4.4
Grafik Normal Probability Plot Y1



Sumber : Out put SPSS (Lampiran 5)

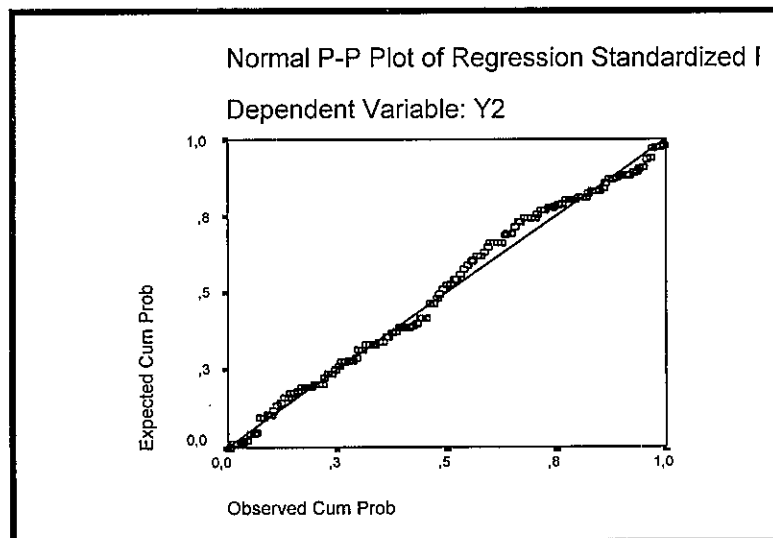
Berdasarkan gambar 4.3.4.1 dan gambar 4.3.4.2, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Sedangkan pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari dua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi untuk variabel Y1 layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.6
Grafik Histogram Y2



Sumber : Out put SPSS (Lampiran 5)

Gambar 4.7
Grafik Normal Probability Plot Y2

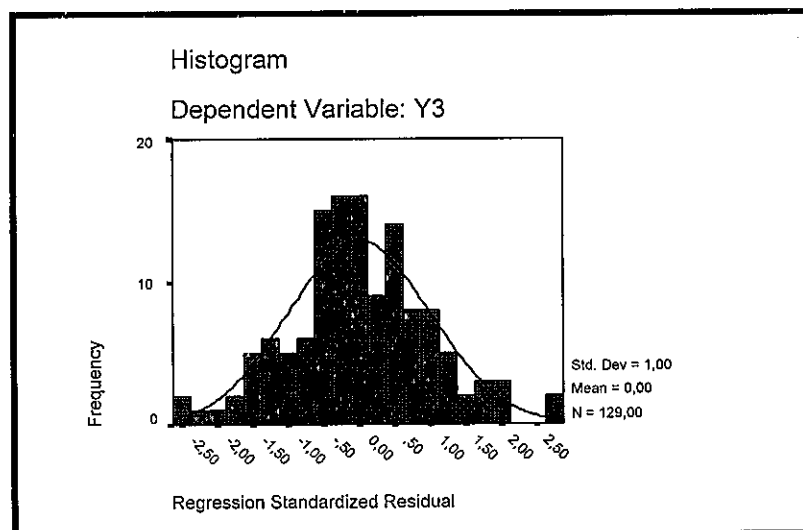


Sumber : Out put SPSS (Lampiran 5)

Berdasarkan gambar 4.3.4.3 dan gambar 4.3.4.4, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Sedangkan pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari dua grafik ini

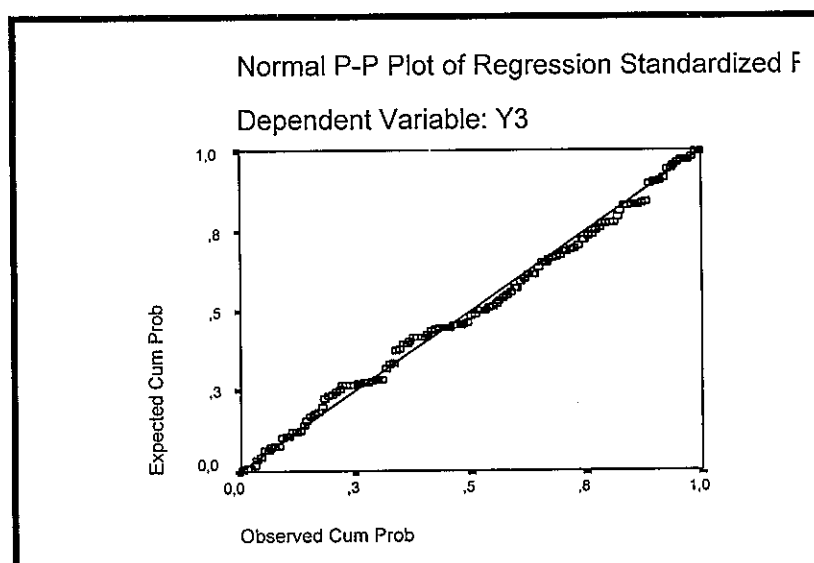
menunjukkan bahwa model regresi untuk variabel Y2 layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.8
Grafik Histogram Y3



Sumber : Out put SPSS (Lampiran 5)

Gambar 4.9
Grafik Normal Probability Plot Y2



Sumber : Out put SPSS (Lampiran 5)

Berdasarkan gambar 4.3.4.5 dan gambar 4.3.4.6, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Sedangkan pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari dua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi untuk variabel Y3 layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan uji asumsi klasik yang telah dilakukan diketahui bahwa seluruh model regresi tidak terdapat multikolinieritas. Selain itu pula bahwa model regresi penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas. Artinya bahwa data tidak membentuk pola tertentu yang teratur atau variance residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap dan tidak terjadi perbedaan variance. Selanjutnya dalam model regresi penelitian ini uji normalitas membuktikan bahwa data dari variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dalam grafik histogram dan ggrggrafik scater plot bahwa data mengikuti pola distribusi normal yang menyebar disekitar garis normalitas.

Dari keseluruhan uji asumsi yang telah dilakukan, ternyata asumsi data penelitian memenuhi persyaratan asumsi klasik. Dengan demikian berarti model penelitian memenuhi persyaratan untuk menggunakan persamaan regresi

4.4 Analisis Deskriptif Data Variabel Penelitian

Analisis deskriptif data variabel dimaksudkan untuk mrngetahui atau menggambarkan secara umum realitas respon responden terhadap variabel penelitian. Dalam analisis ini diketahui kisaran nilai maksimum dan minimum,

nilai rata-rata dan standar deviasi dari variabel penelitian. Gambaran respon responden tersebut dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Deskripsi Data Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kes. Fisik (Y1)	129	2,67	5,00	4,0078	,4399
Kes. Mental (Y2)	129	2,60	5,00	4,0465	,4341
Kep. Kerja (Y3)	129	3,10	4,85	3,9426	,2961
Stressor P. (X)	129	1,35	3,06	2,0935	,3166
Valid N (listwise)		129			

Sumber: Data primer diolah tahun 2002

Dari tabel 4.4 tersebut, dapat diketahui bahwa untuk variabel kesehatan fisik (Y1) kisaran nilai minimum dan maksimum masing-masing 2,67 dan 5,00, rata-rata (mean) 4,0078 dan standar Deviasi 0,43990. Untuk variabel kesehatan mental (Y2) kisaran nilai minimum dan maksimum masing-masing 2,60 dan 5,00, rata-rata (mean) 4,0465 dan standar Deviasi 0,43410. Untuk variabel kepuasan kerja (Y3) kisaran nilai minimum dan maksimum masing-masing 3,10 dan 4,85, rata-rata (mean) 3,9426 dan standar Deviasi 0,29614. Untuk variabel stressor pekerjaan (X) kisaran nilai minimum dan maksimum masing-masing 1,35 dan 3,06, rata-rata (mean) 2,0935 dan standar Deviasi 0,31666.

4.5 Analisis Regresi dan Uji Hipotesis.

4.5.1 Analisis Regresi

Model persamaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$\text{Model 1. } Y1 = \beta X + e1$$

$$\text{Model 2. } Y2 = \beta X + e2$$

$$\text{Model 3. } Y3 = \beta X + e3$$

Keterangan:

Y1 = Kesehatan Fisik

Y2 = Kesehatan Mental

Y3 = Kepuasan kerja

β = koefisien variabel bebas

X = Stressor Pekerjaan

$e1, e2, e3$ = Error

Setelah dilakukan analisis dengan SPSS diperoleh koefisien korelasi dari variabel bebas dengan variabel terikatnya, sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\text{Model 1. } Y1 = 4,877 - 0,415X + e1$$

$$\text{Model 2. } Y2 = 4,652 - 0,289X + e2$$

$$\text{Model 3. } Y3 = 4,576 - 0,302X + e3$$

Nilai koefisien dalam persamaan di atas diperoleh dari out-put SPSS yang merupakan nilai koefisien korelasi parsial. Pada persamaan *model pertama* yaitu estimasi regresi terhadap variabel Y1 tercatat nilai Konstanta = 4,877, koefisien dari variabel X = -0,415. Nilai koefisien variabel tersebut menunjukkan besarnya

hubungan dan pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen Y1. Tanda negatif menunjukkan arah yang saling berlawanan atau terjadinya penurunan nilai estimasi sebesar koefisiennya. Nilai konstanta 4,877 dalam persamaan ini menjelaskan bahwa dalam kondisi tidak adanya pengaruh dari variabel bebas, besarnya variasi variabel dependen Y1 adalah 4,877. Besarnya nilai koefisien X menjelaskan bahwa dengan kenaikan stressor pekerjaan akan menurunkan kesehatan fisik karyawan sebesar koefisiennya. Dengan demikian berarti bahwa dari persamaan di atas menunjukkan kenaikan variabel stressor pekerjaan akan menurunkan variasi nilai variabel kesehatan fisik sebesar -0,415.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Y1

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,299	,08	,082

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Out-put SPSS (Lampiran 5)

Dari tabel 4.5.1.1, dalam estimasi regresi terhadap variabel Y1 diperoleh nilai koefisien determinasi (R) =0,299, koefisien determinasi Square (R^2) =0,089 dan koefisien determinasi Adjusted R^2 =0,082.

Koefisien determinan (R) menunjukkan kuatnya hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, sedangkan koefisien determinan square (R^2) menunjukkan besarnya variasi pada variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen. Adjusted R^2 biasanya digunakan dalam

model analisis regresi multivariat yang menunjukkan bahwa besarnya variasi pada variabel dependen dipengaruhi oleh variasi variabel-variabel independen secara bersama-sama.

Dari output SPSS di atas dapat dijelaskan bahwa: dalam estimasi regresi terhadap variabel dependen, ternyata variabel stressor pekerjaan mempunyai hubungan dengan kesehatan fisik tenaga edukatif (dosen) Perguruan Tinggi Swasta yang berubah bentuk di Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi 0,299 atau sebesar 29,9%, dan besarnya nilai koefisien Adjusted $R^2 = 0,082$. Nilai tersebut menjelaskan bahwa variasi nilai kesehatan fisik karyawan 8,2 % dipengaruhi oleh variabel stressor pekerjaan, sementara selebihnya 91,8 % disebabkan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Pada persamaan *model kedua* yaitu estimasi regresi terhadap variabel Y2 tercatat nilai Konstanta = 4,652, koefisien dari variabel X = -0,289. Nilai koefisien variabel tersebut menunjukkan besarnya hubungan dan pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen Y2. Tanda negatif menunjukkan arah yang saling berlawanan atau terjadinya penurunan nilai estimasi sebesar koefisiennya. Nilai konstanta 4,652 dalam persamaan ini menjelaskan bahwa dalam kondisi tidak adanya pengaruh dari variabel bebas, besarnya variasi variabel dependen Y2 adalah 4,652. Besarnya nilai koefisien X menjelaskan bahwa dengan bertambahnya stressor pekerjaan akan menurunkan kesehatan mental karyawan sebesar koefisiennya. Dengan demikian berarti bahwa dari persamaan di atas menunjukkan kenaikan variabel stressor pekerjaan akan menurunkan variasi nilai variabel kesehatan mental sebesar -0,289.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Y2

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,211	,04	,037

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Out-put SPSS (Lampiran 5)

Dari tabel 4.5.1.2, dalam estimasi regresi terhadap variabel Y2 diperoleh nilai koefisien determinasi (R) =0,211, koefisien determinasi Square (R^2) =0,045 dan koefisien determinasi Adjusted R^2 =0,037.

Koefisien determinan (R) menunjukkan kuatnya hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, sedangkan koefisien determinan square (R^2) menunjukkan besarnya variasi pada variabel dependnen yang dipengaruhi oleh variabel independen. Adjusted R^2 biasanya digunakan dalam model analisis regresi multivariat yang menunjukkan bahwa besarnya variasi pada variabel dependen dipengaruhi oleh variasi variabel-variabel independen secara bersama-sama.

Dari output SPSS di atas dapat dijelaskan bahwa: dalam estimasi regresi terhadap variabel dependen, ternyata variabel stressor pekerjaan mempunyai hubungan dengan kesehatan fisik tenaga edukatif (dosen) Perguruan Tinggi Swasta yang berubah bentuk di Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi 0,211 atau sebesar 21,1%, dan besarnya nilai koefisien Adjusted R^2 =0,037. Nilai tersebut menjelaskan bahwa variasi nilai kesehatan

fisik karyawan 3,7 % dipengaruhi oleh variabel stressor pekerjaan, sementara selebihnya 96,3 % disebabkan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Pada persamaan *model ketiga* yaitu estimasi regresi terhadap variabel Y3 tercatat nilai Konstanta = 4,576, koefisien dari variabel X = -0,302. Nilai koefisien variabel tersebut menunjukkan besarnya hubungan dan pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen Y3. Tanda negatif menunjukkan arah yang saling berlawanan atau terjadinya penurunan nilai estimasi sebesar koefisiennya. Nilai konstanta 4,576 dalam persamaan ini menjelaskan bahwa dalam kondisi tidak adanya pengaruh dari variabel bebas, besarnya variasi variabel dependen Y2 adalah 4,576. Besarnya nilai koefisien X menjelaskan bahwa dengan kenaikan stressor pekerjaan akan menurunkan kesehatan mental karyawan sebesar koefisiennya. Dengan demikian berarti bahwa dari persamaan di atas menunjukkan kenaikan variabel stressor pekerjaan akan menurunkan variasi nilai variabel kesehatan mental sebesar -0,302.

Tabel 4.16
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Y3

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,323	,10	,098

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Out-put SPSS (Lampiran 5)

Dari tabel 4.5.1.3, dalam estimasi regresi terhadap variabel Y3 diperoleh nilai koefisien determinasi (R) =0,323, koefisien determinasi Square (R^2) =0,105 dan koefisien determinasi Adjusted R^2 =0,098.

Koefisien determinan (R) menunjukkan kuatnya hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, sedangkan koefisien determinan square (R^2) menunjukkan besarnya variasi pada variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen. Adjusted R^2 biasanya digunakan dalam model analisis regresi multivariat yang menunjukkan bahwa besarnya variasi pada variabel dependen dipengaruhi oleh variasi variabel-variabel independen secara bersama-sama.

Dari output SPSS di atas dapat dijelaskan bahwa: dalam estimasi regresi terhadap variabel dependen, ternyata variabel stressor pekerjaan mempunyai hubungan dengan kesehatan fisik tenaga edukatif (dosen) Perguruan Tinggi Swasta yang berubah bentuk di Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi 0,323 atau sebesar 32,3%, dan besarnya nilai koefisien Adjusted R^2 =0,098. Nilai tersebut menjelaskan bahwa variasi nilai kesehatan fisik karyawan 9,8 % dipengaruhi oleh variabel stressor pekerjaan, sementara selebihnya 90,2 % disebabkan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

4.5.2 Uji Hipotesis

Untuk melihat apakah Stressor Pekerjaan sebagai variabel independen dapat mempengaruhi variabel- variabel dependen, maka diperlukan pengujian hipotesis statistik secara parsial. Pengujian ini menggunakan Uji t dengan

kriteria uji: H_0 diterima jika nilai Probabilitas (P) menunjukkan angka lebih besar dari 0,05. Proses perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS pada penelitian ini dapat dilihat pada uraian berikut:

4.5.2.1 Kesehatan Fisik (Y1)

Hipotesis penelitian H_1 : Stressor pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kesehatan Fisik

Hipotesis penelitian ini dikonversi menjadi hipotesis statistik :

H_0 : Stressor pekerjaan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kesehatan Fisik

H_a : Stressor pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesehatan fisik.

Dari hasil analisis diperoleh t hitung = -3,529 dan $P = 0,001$. Dengan kriteria uji :

H_0 di terima jika t hitung $< t$ tabel pada taraf signifikan 5 % atau nilai $P > 0,05$. Nilai t hitung = -3,529 $> t$ tabel = 1,659, dan nilai $P = 0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini Stressor pekerjaan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kesehatan Fisik Tenaga edukatif Perguruan Tinggi Swasta yang berubah bentuk di Semarang. Hal ini dapat dilihat dalam tabel 4.5.2.1.1 berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Hipotesis 1

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4,877	,249		19,582	,000
X	-,415	,118	-,299	-3,529	,001

a. Dependent Variable: Y1

Sumber :output SPSS (lampiran 5)

Dari hasil uji hipotesis seperti pada tabel 4.5.2.1.1 tersebut, Ha diterima yang berarti Stressor pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kesehatan Fisik Tenaga edukatif Perguruan Tinggi Swasta yang berubah bentuk di Semarang.

Hal ini berarti stressor pekerjaan yang rendah yang berupa: signifikansi pekerjaan, beban kerja, politik kerja, urusan interpersonal kerja, kondisi kerja, dan reorganisasi perguruan tinggi dapat meningkatkan kesehatan fisik tenaga edukatif Perguruan Tinggi Swasta yang berubah bentuk di Semarang. Kenyataan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Jagdish.K.Duo (1994), dan Eric.S *et.al.*, (2001) yang menjelaskan bahwa stressor pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kesehatan fisik.

Perihal sakit yang diderita responden dikelompokkan menjadi delapan yaitu: (1) luka/kecelakaan, (2) infeksi, (3) sakit pernafasan, 4) tekanan darah tinggi, (5) sakit kepala (*migren*), (6) sakit jantung (*kardiovaskuler*), (7) sakit lain, dan (8) sakit lebih dari satu jenis. Kondisi mengenai hal ini dapat dilihat pada tabel 4.5.2.1.2 berikut:

Tabel 4.18
Sakit Yang Diderita Responden

Sakit	Frekwensi	Prosentas
1	1	,
2	4	3,
3	4	3,
4	11	8,
5	16	12,
7	14	10,
8	9	7,
Total	59	45,
Tidak Sakit	70	54,
Total	129	100,

Sumber: output SPSS (lampiran 5)

Dari tabel 4.5.2.1.1, terlihat bahwa responden penelitian ini mayoritas tidak mengalami sakit (sehat), ini terlihat dari tabel tersebut terdapat 70 responden atau 54,3 % tidak mengalami gangguan kesehatan. Mengenai sakit yang paling banyak diderita diderita responden adalah sakit kepala (5) yaitu sebanyak 16 responden atau 12,4 %. Kemudian tekanan darah tinggi (4) yaitu 11 responden atau 8,5 %. Yang menderita infeksi (2) dan sakit pernafasan (3) masing – masing 4 orang atau 3,1 %. Dan yang luka (kecelakaan) (1) hanya 1 orang atau 0,8 %. Sementara terdapat 9 responden atau 7,0 % yang menderita lebih dari satu penyakit. Ini juga mendukung hasil penelitian Jagdish (1994) mengenai perihal sakit yang diderita oleh karyawan pada universitas.

4.5.2.2 Kesehatan Mental (Y2)

Hipotesis penelitian H2: stressor pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesehatan mental.

Hipotesis penelitian ini dikonversi menjadi hipotesis statistik :

Ho : Stressor pekerjaan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesehatan mental.

Ha : Stressor pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesehatan mental.

Dari hasil analisis diperoleh t hitung = -2,433 dan P = 0,016. Dengan kriteria uji :

Ho di terima jika t hitung < t tabel pada taraf signifikan 5 % atau nilai P > 0,05.

Nilai t hitung = -2,433 > t tabel = 1,659, dan nilai P = 0,016 < 0,05, maka Ho ditolak dan menerima Ha. Hal ini berarti stressor pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesehatan mental tenaga edukatif perguruan tinggi swasta yang berubah bentuk di Semarang. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.5.2.1.2 berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Hipotesis 2

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,652	,252		18,481	,000
	X	-,289	,119	-,211	-2,433	,016

a. Dependent Variable: Y2

Sumber : output SPSS (lampiran 5)

Dari hasil uji hipoteses seperti pada tabel 4.5.2.1.2 tersebut, menunjukkan bahwa H_a diterima yang berarti bahwa stressor pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesehatan mental tenaga edukatif perguruan tinggi swasta yang berubah bentuk di Semarang.

Hal ini menunjukkan semakin rendah stressor pekerjaan seorang tenaga edukatif, maka semakin tinggi kecenderungan kesehatan mentalnya. Artinya stressor pekerjaan seorang tenaga edukatif Perguruan Tinggi Swasta yang berubah bentuk di Semarang dapat berpengaruh secara negatif terhadap kesehatan mentalnya. Kenyataan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Eric.S.,*et.al.* (2001), dan Muhammad Jamal (1997) yang menjelaskan bahwa stressor pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesehatan mental.

4.5.2.3 Kepuasan Kerja (Y3)

Hipotesis penelitian H_3 : Stressor pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis penelitian ini dikonversi menjadi hipotesis statistik :

H_0 : Stressor pekerjaan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a : Stressor pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil analisis diperoleh t hitung = -3,851 dan $P = 0,000$. Dengan kriteria uji :

Ho di terima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada taraf signifikan 5 % atau nilai $P > 0,05$. Nilai $t \text{ hitung} = -3,851 > t \text{ tabel} = 1,659$, dan nilai $P = 0,000 < 0,05$, maka Ho ditolak dan menerima Ha. Hal ini berarti Stressor pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif Perguruan Tinggi Swasta yang berubah bentuk di Semarang. Secara lebih detail dapat dilihat pada tabel 4.5.2.1.3 berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji Hipotesis 3

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant	4,576	,166		27,523	,000
		-,302	,079	-,323	-3,851	,000

a. Dependent Variable: Y3

Sumber :output SPSS (lampiran 5)

Dari hasil uji hipotesis seperti pada tabel 4.5.2.1.3 tersebut, menunjukkan bahwa Ha diterima yang berarti Stressor pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif Perguruan Tinggi Swasta yang berubah bentuk di Semarang. Hal ini berarti bahwa stressor pekerjaan akan berdampak kepada kepuasan kerja. Kenyataan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Jagdish K.Duo (1994), Muhammad Jamal (1997), Eric S. *et.al.* (2001) dan Ronald, (2002) yang menjelaskan bahwa stressor pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan dan implikasi dari hasil analisis seperti pada bab sebelumnya akan dipaparkan pada bab ini. Bagian pertama akan disimpulkan hasil-hasil dari pengujian hipotesis. Bagian berikutnya akan disajikan implikasi hasil penelitian. Selanjutnya pada bagian berikutnya dijelaskan mengenai keterbatasan-keterbatasan penelitian. Bagian akhir akan dibahas mengenai mengenai kemungkinan-kemungkinan pengembangan penelitian dimasa mendatang dalam agenda penelitian mendatang.

5.1. Simpulan Hipotesis

Berdasarkan analisis yang dijelaskan dalam Bab.IV, penelitian ini dapat menarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan *Stressor Pekerjaan* mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, dan kepuasan kerja tenaga edukatif (dosen) Perguruan Tinggi Swasta yang berubah bentuk di Semarang. Pengaruh tersebut mempunyai arah hubungan yang negatif.

5.1.1. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel stressor pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesehatan fisik tenaga edukatif (dosen) Perguruan Tinggi Swasta yang berubah bentuk di Semarang, dengan koefisien pengaruh sebesar -0,415 dimana $t_{hitung} = -3,529 > t_{tabel} = 1,980$ dan $P = 0,001 < 0,05$.

- 5.1.2. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel stressor pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesehatan mental tenaga edukatif (dosen) Perguruan Tinggi Swasta yang berubah bentuk di Semarang, dengan koefisien pengaruh sebesar $-0,289$ dimana $t_{hitung} = -2,433 > t_{tabel} = 1,980$ dan $P = 0,016 < 0,05$.
- 5.1.3. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel stressor pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif (dosen) Perguruan Tinggi Swasta yang berubah bentuk di Semarang, dengan koefisien pengaruh sebesar $-0,302$ dimana $t_{hitung} = -3,851 > t_{tabel} = 1,980$ dan $P = 0,000 < 0,05$.

5.2. Implikasi Kebijakan

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh para praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengambil kebijakan yang berhubungan dengan kesehatan fisik, kesehatan mental dan kepuasan kerja karyawan agar kinerja dapat meningkat sebab stressor pekerjaan merupakan faktor yang ikut menentukan meningkatnya kesehatan fisik, kesehatan mental dan kepuasan kerja karyawan dan akhirnya akan bermuara pada meningkatnya produktivitas tenaga kerja (kinerja) yang lebih baik.

Para praktisi Manajemen Sumber daya Manusia juga dapat meningkatkan kesehatan fisik, kesehatan mental dan kepuasan kerja dengan mengambil kebijakan yang terkait dengan stressor pekerjaan yang berupa: signifikansi pekerjaan, beban kerja, politik kerja, urusan interpersonal kerja, kondisi kerja dan

reorganisasi perguruan tinggi. Disamping itu, manajemen perlu membekali manajemen stress kepada bawahannya agar selalu dapat mengendalikan diri dari stress pekerjaan misalnya melalui penyuluhan (*cuonseling*).

Tenaga edukatif (dosen) sebaiknya selalu aktif memonitor dan memahami perubahan-perubahan yang terjadi dilingkungan organisasi. Disamping itu, mengingat tenaga edukatif (dosen) memainkan peran penting dalam proses belajar-mengajar, maka pemahaman terhadap kondisi dirinya dan diluar dirinya perlu disadari dan dipahami guna mencegah ataupun mengurangi terjadinya stress kerja.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh *stressor pekerjaan* terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, dan kepuasan kerja. Tentu saja dengan variabel yang terbatas, penelitian ini juga mempunyai beberapa keterbatasan. Beberapa keterbatasan tersebut adalah :

1. Penelitian ini menggunakan subyek penelitian yang terbatas dan dalam lingkup lokal, tentu saja hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara makro. Untuk itu penelitian yang akan datang diharapkan dapat melelit pada lingkup yang lebih luas.
2. Penelitian ini juga tidak mempertimbangkan seluruh faktor yang memungkinkan dapat memepengaruhi kesehatan fisik, kesehatan mental dan kepuasan kerja, seperti kekisruhan keuangan, kekisruhan keluarga, kekisruhan sosial dan kekisruhan lingkungan yang disebut sebagai *stressor*

non pekerjaan (stressor ekstra organisasional). Penelitian ini hanya melihat satu faktor saja yaitu faktor stressor pekerjaan.

3. penelitian ini juga hanya melihat pengaruh searah stressor pekerjaan terhadap tiga variabel dependen (kesehatan fisik, kesehatan mental dan kepuasan kerja). Sehingga implikasi yang dihasilkan kurang komprehensif.

5.4. Agenda Penelitian Mendatang

Ada beberapa saran yang dapat diagendakan untuk penelitian yang akan datang yang berhubungan dengan stressor pekerjaan, pengaruhnya terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental dan kepuasan kerja

1. Karena penelitian ini terbatas hanya pada lingkup lokal maka penelitian mendatang diharapkan dapat meneliti lingkup yang lebih besar, dengan menambah beberapa variabel penelitian.
2. Penelitian mendatang juga dapat melihat bagaimana variabel-variabel (stressor pekerjaan, kesehatan fisik, kesehatan mental dan kepuasan kerja) yang digunakan dalam penelitian ini saling berpengaruh satu sama lainnya.
3. Penelitian mendatang juga dapat mengkaji pengaruh faktor ekstra organisasi (stressor non pekerjaan) sebagai stressor pengaruhnya terhadap ketiga variabel tersebut. Karena seperti kekisruhan keuangan, kekisruhan keluarga, kekisruhan sosial dan kekisruhan lingkungan juga mempunyai pengaruh terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental dan kepuasan kerja.

Daftar Referensi

- Abdul Aziz El-Qussy, 1974, **Pokok-Pokok Kesehatan Jiwa / Mental**, Alih Bahasa : Dr. Zakiah Darajat, Bulan Bintang, Jakarta.
- Algifari, 1997, **Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi**, BPFE, Yogyakarta.
- Baron Robert.A and Jerald Greenberg 1990, **Behavior in Organization : Understanding and Managing the Human Side of Work**, Allyn and Bacon. Boston. London.Sidney and Toronto.
- Devi MW., 2002, "Analisis Faktor-Faktor Stress Kerja Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan", **Tesis**, MM Undip.
- Eric.S. Williams, Thomas R. Konrad, William E.Scheckler, Donald E. Mc Murray, Martha Gernity,and Mark Schwartz 2001, "Understanding Physicians'Intentions to Withdraw From Practice : The Role Of Job Satisfaction, Job Stress, Mental and Physical Health" , **Health Care Management Review**, Inc. 26.
- Frone, Russel and Cooper, 1994, "Relationship Between Job And Family Satisfaction", **Journal Of Management**.
- Fuad Mas'ud, 2001, "Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi (Strategi Bersaing dengan Expatriat)", **Makalah**, seminar di Universitas Dian Nuswantoro
- Gabriel Phyllis and Marjo-Ritta Limatainen, 2001, "Mental Health in the Workplace", **Worklife**, Vol.13, No.2.
- Ghozali Imam, 2001, **Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS**, Badan penerbit Undip, Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donnely (1991), **Organisasi dan Manajemen : Perilaku Struktur dan Proses**, Penerbit Airlangga, Jakarta.
- Ian A. Miners dan Nick Nykodym, 1987, **Designing Stress Management System**, **Journal of System Management**, August.
- Jagdish K. Duo, 1994, "Job Stress and Their Effects on Physical Health, Emotional Health and job Satisfaction in University, **Journal of Educational Administration**, Vol.32, No.1.

- Jamal Muhammad, 1997, "Job Stress, Satisfaction, and Mental Health : An Empirical Examination of Self-Employed and Non-Employed Canadians", **Journal of Small Business Management**, Oktober.
- James D. Page, 1978, **Abnormal Psychology**, Tata McGraw - Hill Publishing Company LTD.
- Jocelyn Corville and Lauren M. Bernardi, 1999, Helping Employees Manage Stress, **Canadian Manager / Manager Canadien**, Fall.11.
- John S. Shepherd, 1990, Personal Word "Manage The Five C'S of Stress", **Personal Journal**, Juli.
- Judge,T.A., Watanabe Shinichiro (1993), Another Look at Job Satisfaction Life Satisfaction Relationship, **Journal of Aplied Psychology**, Vol 78, No.6.
- Kartono K., 1989, **Higiene Mental dan Kesehatan Mental**, Mandar Maju, Bandung.
- Keith Davis and John W. Newstrom, 1996, **Human Behavior at Work : Organizational Behavior**, seventh Edition. Alih Bahasa : Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Keith G. Provan, H. Brinton Milword, Kimberley Roussin Isett, 2002, "Kollaboration and Integration of Community-Baseb Health and Human Services in a Non Provit Managed Care System", **Health Care Management Review**, Vol.27, No.1.
- Luthans,F, 1998, **Organizational Behavior**, Eight Edition, Mc Grow-Hill International Editions.
- Marc J. Schabracq and Cary L. Cooper, 1998, "Toward a Phenomenological Framework for the Study of Work and Organizational Stress", **Human Relation**, Vol. 51, No. 5.
- Matteson, M.T., Ivancevich,J.M., 1987, **Controlling Work Stress: Evecitive Human Resource and Management Strategies**, Jossey Bass, San Francisco,CA.
- Mc. Cormick, EJ and Ilgen , 1980, **The Organizational and Social Context of Human Work**.
- Mc. Nesse. Smith, D., 1996, Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment, **Hospital Health Services Administration**, Vol.V, No.2.

- Michael Petrusek and Lynn Rapin, 2001, The Mental Health Paradox, **Benefits Quarterly**, Second Quarter, 73.
- Mina Westman and Amiram D. Vinokur, 1998, "Unraveling the Relationship of Distress Levels Within Couples: Common Stressors, Empathic Reactions, or Crossover via Social Interaction?", **Human Relation**, Vol.51, No.2.
- Mowday, R.T. Steers, R.M. and Porter, L.W., 1976, "The Measurement of Organizational Commitment", **Journal of Vocational Behavior**, 14.
- Muhlemeyer, Peter & Klarke, Maxine, 1997, "The Competitive Factor : Training and Development as a Strategic Management Task", **Journal of Workplace Learning**, Vol. 9.
- Nowack, K.M. 1989, "Coping Style, Cognitive Hardiness, and Health Status", **Journal Of Behavioral Medicine**, Vol 2.
- Nunnally, J.D., 1978, **Psychometric Theory**, New York : Mc Graw-Hill Book Co.
- Perry Bosmajian C, Jr., Linda S. Bosmajian, 1983, **Personalized Guide to Stress Evaluation, Mosby's Dental Practice Management Series**, The CV. Mosby Company, ST. Lois, Toronto, London.
- Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright, 1994, **Human Resource Management : Gaining A Competitive Advantage**, Austen Press, IRWIN, Surr Ridge, Illinois, Boston, Massachusetts, Sydney, Australia.
- Randall B. Dunham, **Organization Behavior People And Processes in Management**, Richard D. Irwin, Inc, Homewood, Illinois.
- Rini Astuti, 2000, "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pekerjaan Dan Kepuasan Keluarga*", **Thesis** (Tidak dipublikasikan), FE UGM.
- Robins, S.P. 1996, **Organizational Behavior : Concept, Contraversies, and Applications**, Alih Bahasa : Hadyana Putja atmaka, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Ronald J. Burke, 2002, Work Stress and Women Health: Occupational Status Effects, **Journal of Business Ethics**, 37.
- Ronald J. Burke and Esther Greenglass, 1995, "A Longitudinal Study of Psychological Burnout in Teachers", **Human Relation**, The Tavistock Institute, Vol.2, No.2.

- Satcher. 1999, "Surgeon General Report on Mental Health Revolution", **Health Care Financing Review**, Winter, Vol.21, No.2.
- Singarimbun, 1991, **Metode Penelitian Survei**, Edisi revisi Jakarta, Penerbit LP3ES.
- Soemasto Atiek, Huna Amelz, Purnawan Junadi, 1992, **Kapita Selekta Kedokteran**, Media Aesculapius, Fak. Kedokteran UI, Edisi II.
- Sondang P. dan Siagian, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Subekti Agus E. M., 1995, "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja dan Ciri Pribadi Terhadap Sikap Disiplin Karyawan Pada Peraturan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja PT. Rita Sinar Indah Surabaya", **Thesis** (tidak diterbitkan) Program Pasca Sarjana Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga
- Sugiyono, 1999, **Metode Penelitian Bisnis**, Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Tatik Suryani, Muazaroh, Harry Widyanoro (1998), Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Stress Kerja Pada Tenaga Edukatif Tetap Perguruan Tinggi Swasta Di Surabaya, STIE Perbanas, Surabaya.
- Vernarec Emil, Depression in The Workforce "The Best Defense", **Business & Health**, Juni 2002.
- V. Loemans A., Regis Jolivet, A.B. Hutabarat, 1999, **Logika**, Edisi 2, Cet. I, Erlangga, Jakarta.
- Vikram Sethi, Tonya Barrier, Ruth C. King, 1999, "An Examination Of The Correlates of Burnout in Information Systems Professional", **Information Resources Management Journal**, Vol.12, No.3.
- Yasin, 1999, "Analisis Hubungan Kepuasan Pekerjaan dan Kepuasan Keluarga", **Thesis** (Tidak dipublikasikan), FE UGM.
- Youndt Mark.A, Scott A. Snell, James W. Dean, David P. Lepak, 1996, "Human Reource Management, Manufacturing, and Performance", **Academy of Management Journal**, Vol.39, No.4.
- Yun Iswanto 1999, **Analisis Hubungan Antara Stres Kerja, Kepribadian, dan Kinerja Menejer Bank**, Universitas Terbuka, Jogjakarta.
- Zikmund, William G., 1994, **Bussiness Research Methods**, Third Edition, The Dryden Press, Orlando USA.

Lampiran 1 : Kuesioner

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu/Sdr.

Dosen Semarang

di tempat

Dengan hormat,

Untuk keperluan penyusunan tesis saya,

Nama : Pursito

TTL : Banjarnegara, 10 Agustus 1976

Mahasiswa Program studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.

yang berjudul “Stressor Pekerjaan, Pengaruhnya Terhadap Kesehatan Fisik, Kesehatan Mental dan Kepuasan Kerja Pada Perguruan Tinggi Swasta di Semarang”.

Mohon bantuan bapak/ibu/saudara untuk mengisi kuesioner ini.

Untuk kerahasiaan identitas, bapak/ibu/saudara tidak perlu mencantumkan nama terang pada kuesioner.

Demikian, atas perhatian dan kesediaannya diucapkan terima kasih.

Pursito

Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan*)

Umur : tahun

Nama PTS dan fakultas :

Status dosen) : tetap / tidak tetap*)

Lama Kerja : tahun bulan

Pendidikan terakhir : Diploma / S1 / S2 / S3*)

Ket : *) Coret yang tidak sesuai

Pilihlah satu jawaban 1, 2, 3, 4, atau 5 dengan cara memberi tanda (v) pada kolom yang tersedia sesuai dengan kondisi yang paling sesuai dengan anda saat ini:

1.Tidak benar sama sekali 2.Kurang benar 3.Ragu-ragu 4.Benar 5.Benar sekali

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

KESEHATAN MENTAL

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	saya tertekan atau sedih pada waktu-waktu terakhir ini					
2.	Saya merasa cemas atau gugup pada waktu-waktu terakhir ini					
3.	Saya merasa sudah kehabisan emosi dari pekerjaan saya					
4.	Saya merasa bahwa saya adalah pribadi yang tidak punya peran					
5.	Saya merasa bahwa saya secara positif mempengaruhi orang lain melalui pekerjaan saya					

UPT-PUSTAK-UNDIP

1. Tidak benar sama sekali 2. Kurang benar 3. Ragu-ragu 4. Benar 5. Benar sekali

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

STRESSOR PEKERJAAN

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Pekerjaan saya adalah pekerjaan yang signifikan dan penting.					
2.	Saya bekerja secara berkeadilan					
3.	Saya diharuskan melakukan terlalu banyak pekerjaan dalam waktu yang sebegitu singkat.					
4.	Tidak terdapat cukup kesempatan promosi dalam pekerjaan saya.					
5.	Saya telah mencapai atau saya akan mencapai level atau posisi yang telah saya idamkan untuk saya capai.					
6.	Politik bukannya kinerja menentukan siapa yang dipromosikan atau siapa yang akan maju dalam unit/departemen saya.					
7.	Saya punya kesempatan atau lingkup kecil untuk berkontribusi pada pengambilan keputusan dalam unit/departemen saya.					
8.	Kepala unit/departemen saya atau supervisor saya memperlakukan saya secara tidak wajar.					
9.	Orang-orang yang bekerja di bawah saya atau dengan saya tidak wajar dalam perilaku mereka terhadap saya.					
10.	Saya tidak senang dengan cara orang-orang memperlakukan saya dalam pekerjaan.					
11.	Saya bekerjasama secara baik dengan rekan kerja saya.					
12.	Kondisi tempat kerja saya (misal, kelabasan, pencahayaan, kebersihan, dan kebisingan) adalah memuaskan					
13.	Saya tahu pasti mengenai apa yang saya perlukan untuk melakukan pekerjaan.					
14.	Saya mempunyai perlengkapan dan/atau informasi yang cukup untuk mendukung kerja					
15.	Saya mempunyai pekerjaan yang nyaman.					
16.	Saya tidak begitu paham bagaimana organisasi baru-baru ini di universitas akan berpengaruh pada saya.					
17.	Peristiwa terkini di Perguruan Tinggi ini, misalnya perubahan organisasi atau bentuk perguruan tinggi telah membawa terlalu banyak perubahan dalam waktu yang terlalu singkat					

1. Tidak benar sama sekali 2. Kurang benar 3. Ragu-ragu 4. Benar 5. Benar sekali

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Pekerjaan saya sekarang telah sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya miliki					
2.	Pekerjaan saya adalah pekerjaan terhormat					
3.	Pekerjaan saya adalah pekerjaan yang menyenangkan					
4.	Sistem penggajian di tempat saya sudah baik					
5.	Saya merasa gaji yang saya terima sama dengan yang diterima dosen lain pada perguruan tinggi sejenis					
6.	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya					
7.	Gaji saya sekarang cukup untuk membiayai hidup saya					
8.	Kenaikan pangkat dan jabatan pada Perguruan Tinggi ini berdasarkan bakat, kemampuan dan prestasi kerja					
9.	Kenaikan pangkat dan jabatan pada Perguruan Tinggi ini transparan dan objektif					
10.	Pekerjaan saya memungkinkan untuk naik pangkat dan jabatan					
11.	Atasan saya bijaksana dalam bertindak					
12.	Atasan saya memiliki kompetensi dan menguasai pekerjaannya					
13.	Atasan saya selalu bersikap baik pada saya					
14.	Atasan saya bersikap dan memberikan suport pada pekerjaan saya					
15.	Atasan saya tidak pernah menekan (memaksa) untuk melakukan perbuatan yang tidak saya suka					
16.	Rekan saya selalu memberi bantuan dan nasihat bila saya menghadapi suatu masalah					
17.	Rekan saya membuat saya bersemangat dalam bekerja					
18.	Rekan saya selalu bertanggung jawab					
19.	Rekan saya tidak membosankan					
20.	Rekan saya dapat melakukan pekerjaannya					

KESEHATAN FISIK

Untuk kesehatan fisik, dipersilahkan untuk melingkari 1,2,3,4,5,6 atau 7 sesuai kondisi yang dialami.

1. Dalam tiga bulan terakhir, saya tidak hadir dari kerja karena masalah kesehatan (absen dari kerja):

(1) tidak pernah	(4) lima sampai sepuluh hari
(2) satu atau dua hari	(5) lebih dari sepuluh hari
(3) tiga atau empat hari	

2. Dalam tiga bulan terakhir, saya mengunjungi dokter profesional untuk nasihat medis profesional (periksa dokter):

(1) tidak pernah	(4) tiga kali
(2) sekali	(5) empat kali atau lebih
(3) dua kali	

3. Kondisi kesehatan fisik saya secara umum adalah:

(1) sangat jelek	(4) baik
(2) jelek	(5) sangat baik
(3) sedang	

4. Penyakit yang saya derita adalah:

(1) luka/kecelakaan	(5) sakit kapala (<i>migren</i>)
(2) infeksi	(6) sakit jantung (<i>kardiovaskuler</i>)
(3) sakit pernafasan	(7) sakit lain
(4) tekanan darah tinggi	(8) sakit lebih dari satu jenis